وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة الجزائر

معهد علم الإجتماع

تحليل سوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر

دراسة حالة وحدة عتاد الخرسانة بالحراش U.M.B

رسالة لنيل شهادة الماجستير

فرع : علم إجتماع العمل و التنظيمات

إعداد الطالب :

بن عيسى محمد المهدي

تحت إشراف :

الأستاذ : بوزبرة خليفة

السنة الجامعية 1995—1996

تشكرات

أتقدم بالشكر الجزيل إلى أستاذي **بوزبرة أخليفة** الذي إستطاع بكفاءة عالية أن يشرف على هذا العمل بما قدمه لي من توجيهات قيمة سواء على المستوى النظري والمنهجي كما أشكر صديقي وزميلي كل من الأستاذين **مداغ محمد الشريف** على الإعانات والمساعدات الكبيرة التي قدمها لي وكذا **شريفي حسين** على المناقشات الفكرية التي كنا نثيرها مع بعض، طيلة فترة التحضير والإعداد لهذا البحث والتي أنارت لي الطريق وأحثتني على بذل المزيد من الجهد وكثير من المثابرة والعمل، كما أشكر كذلك كل عمال ومسؤولي المصنع محل الدراسة وأخص بالذكر منهم : **حسيان، مذكور ، مدادي، أرزولي** وكذا رئيس مكتب الدراسات، التابع للمصنع وإطارته، أشكر كذلك عمال وإطارات دار الثقافة بورقلة وأخص بالذكر الأساتذة : **ذكار، وعبد الجبار**، و الأخوين **عمار وسليمان**. كما أشكر زميليّ دوادي علي و حجاج يونس .

و أشكر كذلك الأخ **بشير نزلي** بما تحمله من عبء في طبع وإخراج هذه الرسالة واللذان أخذا من وقته الكثير،وكذا صهري الأستاذ درويش محمد .

وفي الأخير أشكر أسرتي الصغيرة، **زوجتي** وإبنتيّ **أمال ووسام** على تحمل إنشغالي عنهم طيلة تحضير هذه الرسالة وإعدادها.

شكرا لكم جميعا

محمد المهدي

الإهداء

ذكرى لروح أخي أحمد، الذي تعلمت منه كيف يكون الإنسان أكبر من نفسه.

محمد المهدي

الفهرس

المدخل

I - دوافع إختيار الموضوع والمصنع محل الدراسة 9
II - الإشكالية 11
III - الفرضيات 11
IV - المنهجية المستعملة..12
V - محتوايات الرسالة وفصولها...12

الباب الأول

الإشكالية النظرية والمنهجية لدراسة الواقع المتأزم

الفصل الأول

التنظيم بين سلطة العقلنة وعقلنة السلطة..15
I - 1 - مدرسة إتخاذ القرار :...17
I - 2 - مدرسة النسق التنظيمي أو البيروقراطى :................................18
I - 3 - المدرسة التفاعلية : Interactionnaliste : 19
I - 4 - المدارس السوسيولوجية وعقلنة السلطة :..................................20
II - مفهوم السلطتية :...23
III - مفهوم الزبونية Le clientélisme :.....................................28

الفصل الثاني

الإشكالية النظرية :..33
1 - الإنضباط و العلاقة القانونية :..33
2 - الإنضباط والطرق التقنية :...34
3 - النظريات السوسيولوجية و الشروط الموضوعة لديناميكية التنمية :..............36
3 - 1 - سان سيمون والعلاقة الصناعية : 37
3 - 2 - اوغيست كونت : الإنسجام الإجتماعي والدين الجديد :........................38

3 - 3 - الإنسجام الإجتماعي : بين سلطة الضمير الجمعي والتوازن في البناء الأخلاقي :..41
3 - 4 - الفعل الإجتماعي : بين حتمية العوامل الموضوعية وإحتمالية الدافع القيمي:...43

الفصل الثالث

الممارسات الإجتماعية بين تطور قوى الإنتاج وتنمية الوعي الطبقي....................47
1 - لنين : الحتمية النسبية ودور الحزب الطلائعي 50
2 - تروتسكي والثورة المستمرة :..51
3 - غرامشي : الإيديولوجيا كعامل تغيير ووحدة للتحليل 51
4 - سوسيولوجيا البناء الإجتماعي..54
5 - التطبعات كوسيط في التحليل :..56

الفصل الرابع

سوسيولوجية التخلف
1 - أندري قندار فرانك : ازمة التخلف هي نتاج لهيمنة البنية الرأسمالية 61
2 - البنية البطريكية وأزمة الحداثة..63
3 - الازمة خطأ منهجي وإنتاج للتبعية :..69
4 - الأزمة تكمن في منهجية التنمية :..71
5 - الأزمة يتضمنها التواطؤ التاريخي الذي تم بين البيروقراطيين والتقنوقراطيين :..72

الفصل الخامس

دراسة الواقع الإجتماعي الجزائري :
1 - من السوسيولوجيا المتخلفة إلى سوسيولوجية التخلف :............................77
2 - المنهجية :..82
3 - التقنيات المستعملة :..88
3 - 1 - الملاحظة :..88
3 - 2 - لماذا لا للإستمارة ؟..89
3 - 3 - لماذا نعم للمقابلة ؟..90
3 - 4 - محاور أسئلة المقابلة 90
3 - 5 - الدوريات الإحصائية :..92
3 - 6 - العينة 92

الفصل السادس

المؤسسة الإقتصادية في المشروع التنموي.
1 - الأسس التكوينية للمشروع التنموي :........................94
2 - من كيان المجتمع إلى كيان الدولة :........................98
3 - تطور الدولة "كبطرون" الوحيد في المجتمع :........................101
3 - 1 - تأميم المؤسسات الإقتصادية التابعة للرأسمال الأجنبي :..........102
3 - 2 - صهر الوحدات الصناعية في قالب الشركة الوطنية :..........104
3 - 3 - تكوين وإنشاء الوحدات الجديدة :........................104
3 - 4 - إخضاع المؤسسات المسيرة ذاتيا لسيادة الدولة........104
4 - من التكوين إلى التسيير :........................105
4 - 1 - التسيير الإشتراكي للمؤسسات:........................106
4 - 2 - إعادة هيكلة الشركات العمومية: 107
4 - 3 - إستقلالية المؤسسات........................110

الباب الثاني

المؤسسة الإقتصادية الصناعية بين مشروع الدولة ومشاريع الفاعلين في ضوء تحليل المعطيات الميدانية للمصنع محل الدراسة.

المدخل :........................112

الفصل السابع

الخصائص الظوهراتية السابقة لنشوء المصنع........................115
1 - معطيات تاريخية عامة 115
2 - معطيات عامة عن المصنع في مرحلة النشأة (1959 - 1971)
مرحلة رونو........................120
3 - البنيات التنظيمية الوظيفية الموجودة بالورشة :........................121
4 - سلسلة التركيب :........................122
5 - تنظيم سير العمل والإنتاج 124
6 - الخصائص التنظيمية لهذه المرحلة........................126
7 - التركيبة البشرية للمصنع في مرحلة رونو........................129
8 - ظروف العمل في هذه المرحلة........................133
9 - وسائل الإتصال الرسمي في المصنع :........................134
10 - السلطة والقيادة........................135
11 - المعطيات التنظيمية المهيكلة لعلاقات العمل :........................137

11 - 1 - الأجرة :..138
11 - 2 - التشغيل والتأهيل والترقية 141
12 - مستوى وعي العمال ودرجة إغترابهم..143
13 - النشاط النقابي 145

الفصل الثامن

مرحلة الشركة الوطنية : من تنظيم العمل إلى تنظيم علاقات العمل

الفترة الإنتقالية للمرحلة الثانية 148
I - الشكل التنظيمي الجديد للمصنع وللعملية الإنتاجية 152
1 - تنظيم العمل الإنتاجي 152
1 - 1 - العملية التنفيذية..152
1 - 2 - سير العملية الإنتاجية 155
1 - 3 - العملية الذهنية 157
2 - تنظيم علاقات الإنتاج 159
2 - 1 - المراقبة في نظام التسيير الإشتراكي للموسسات..164
3 - تنظيم العمل الإداري 168
II شكل ومضمون المعطيات التنظيمية السارية المفعول 170
II - 1 - السلطة والقيادة 170
II - 2 - التأهيل..175
II - 3 - الأجرة 179
II - 4 - التكوين والبناء المهني في المصنع 184
II - 5 - الترقية..189
III - مستوى الوعي وطبيعة الإستعدادات الذهنية..191

الفصل التاسع

مرحلة المؤسسة الوطنية :

مضمون إعادة الهيكلة..196
I - الخصائص التنظيمية للمصنع في هذه المرحلة 198
I - 1 - سيرورة العملية الإنتاجية 200
I - 2 - ترتيب وقيادة العمليات Ordonnancement 212
I - 3 - العملية التنفيذية..214
أن يتعامل معها
I - 3 - 1 - المراقبة العمالية 215
I - 3 - 2 - وتيرة العملية الإنتاجية 216

I – 3 – 3 – نقل المنتوج ومتابعته 217
I – 3 – 4 – الحالة الميكانيكية لناقلة الحمولة 219
I – 3 – 5 – العامل والآلة...219

II – المعطيات التنظيمية لهذه المرحلة 221
II – 1 – قانون العام للعامل S.G.T 221
II – 2 – منصب العمل 225
II – 3 – الأجرة ومحتواها في هذه المرحلة.......................................227
II – 3 – 1 – معطيات نظرية 227
II – 3 – 2 – الاجرة في منظور القانون العام للعامل..............................228
II – 3 – 3 – الأجرة والظروف الإقتصادية للمجتمع الكلي........................230
II – 3 – 4 –الأجرة ومكوناتها..235
II – 3 – 5 – التكوين 239
II – 3 – 6 – ظروف العمل 242

III – الفئات العمالية بين التنظيم الرسمي والتنظيمات غير الرسمية.....................243
III – 1 – الإنتماء الإجتماعي والثقافي 244
III – 2 – الإنتماء الجغرافي..244
III – 3 – الإنتتماء السكني 245

IV – القيادة والسلطة في المصنع...246

الخاتمة العامة 249

بيبلوغرافيا 253

المدخل

I - دوافع إختيار الموضوع والمصنع محل الدراسة

II - الإشكالية

III - الفرضيات

IV - المنهجية المستعملة

V - محتويات الرسالة وفصولها

المدخل

I - دوافع إختيار الموضوع والمصنع محل الدراسة

تولد إهتمامي بالموضوع بحكم مهنتي السابقة حين كنت بين سنوات 1983 - 1988 إطارا بمؤسسة عمومية تابعة لقطاع الأشغال العمومية، ولاحظت في تلك الفترة رغم أنه كان للمؤسسة إطارات لها مؤهلات عالية (بحيث كان مثلا المدير العام له ماجيستير في العلوم الإقتصادية متخرج من جامعة إنجليزية، وكذلك الشأن بالنسبة لمدير الإدارة والمالية، إذ بالإضافة إلى ذلك كان إطارا سابقا بشركة سوناطراك. ومهندسون متخرجون من المدارس العليا الخ ...) إلا أن هذه الأخيرة كانت تعاني من نقص كبير في التحكم في أمورها التسييرية، مما أثر سلبا على إنجاز مخططها الإنتاجي، وليس هذا فحسب بل كانت تسودها علاقات عمل متوترة بين فئة العمال وفئة المسيرين من جهة وحتى بين أصغر وحدة وبنية في كل واحدة من هذين الفئتين، كون أن المؤسسة تقع في محيط إجتماعي وثقافي يتميز ببنيته الإجتماعية ذات التضامن المتماسك يتخيل للمرء لأول وهلة أن هذا الجو المشحون سببه العامل الجهوي أو القرابي، لكن عند التمعن في الظاهرة جيدا يلاحظ أن هذه العلاقات المتوترة كانت تخص حتى الهيئة المسيرة التي كان معظم أعضائها وبنسبة 80 % من ذوي الإنتماء الثقافي والقرابي نفسه، غير أنه كل ما هنالك أن هذا النزاع كان يأخذ شكلا خفيا وهذا راجع حسب رأينا إلى طبيعة الفئة لأنها مثقفة من جهة وإلى التركيبة النفسية لهذا المجتمع ذي الخصائص الثقافية المتميزة.

كان في خضم هذا الجو المكهرب، هم كل واحد من هذه الإطارات العمل على إيجاد الدعم المعنوي بمختلف الوسائل الظاهرة منها والخفية من أجل إعادة توازن القوى لصالح فئة معينة أو تدعيم مركز إطار ما، فالإجتماعات الأسبوعية الدورية المخصصة لتقييم نشاط المسؤولين بصفتهم الهيئة المشرفة على تسيير وإدارة شؤون الشركة، كثيرا ما تحولت إلى حسابات فردية مشخصة بين أعضاء هذه الهيئة، فالعمال المتواجدون على مستوى المديرية العامة كانوا يتابعون كل هذه الأحداث بإيجابية كبيرة، بحيث كان كل فرد أومجموعة رسمية وغير رسمية تتموقع داخل هذا الصراع حسب موازين القوى من جهة وحسب المصالح الخاصة من جهة ثانية. كما أن الكل كان يشتكي من هذه الوضعية وفي نفس الوقت كان يساهم بقسط كبير في تفعيلها بدون وعي منه بذلك.

فحتى الهيئات التسييرية التي كانت قائمة أنذاك والتي هي وليدة التنظيم الإشتراكي للمؤسسات G.S.E كانت تشتغل وفق ديناميكية وإستراتيجية لا تخدم بتاتا المصلحة الإنتاجية للمؤسسة والهدف الإقتصادي الذي قامت من أجله، فلجنتا الإنضباط والمستخدمين رغم انهما كانتا من أنشط اللجان من حيث عدد الإجتماعات وعدد القضايا المطروحة عليهما فإنهما لم تستطيعا أن تحسما أو تلطفا من هذه الحالة، فلا العقوبات التأديبية ولا محاولة دراسة ملفات التوظيف والتكوين والترقية بطريقة " عقلانية " إستطاعت أن تمتص هذا الجوالمكهرب وتهدئة

النفوس وتعبئة الإرادات الجماعية والفردية للمعركـة الحقيقيـة المتمثلـة فـي الإنتـاج والإنتاجيـة.
غبت في خضم هذه الظروف عن المؤسسة لأداء واجب الخدمة الوطنية وبعد رجوعـي وبحكـم خبرتي وتخصصي العلمي عينت مسؤولا عن الإدارة والمستخدمين فحـاولت أن أكـون عقلانيـا وأسير الأمور بحكمة لتنقية هذه الأجواء وكان رصيدي في ذلك :

- الأقدمية في العمل.
- المعرفة النظرية لبعض الأمـور التـي درسـتها فـي علـم الإجتمـاع الصنـاعي، لكننـي فشلت فشلا ذريعا.

بدأ الحديث وإهتمام المسيرين في تلك الفترة ينصب على كيفية التسـيير النـاجع للمـوارد البشرية Le management des ressources humaines فكنت مـن المدفوعيـن بهـذه الموجـة، وقمت بدراسة عدد كبير من الكتب والدراسات حول تسيير الموارد البشرية، وحاولت تطبيق ما فهمته منها لكنه لم يجد ذلك نفعا، بـل بـالعكس أدت هـذه " لفهامـة " المفرطـة أن أكـون ضحيـة إعتداء جسدي عنيف من طرف أحد المستخدمين الذي كان رئيس مصلحة التكوين، والذي كنت قد ساهمت بقسط كبير في توظيفه في الشركة حتى يكون من المساندين لي كان هذا شـبه إتفـاق ظمني بيني وبينه لكنه إستغل من أطراف أخرى كان يرى فيها بأنها الأجـدر منـي بولائـه لهـا، والنتيجة كانت كما ذكرت، فحينهـا قـررت الإنسـحاب كليـا مـن هـذه المؤسسـة وأن أعـود إلـى العاصمة حتى أكون قريبا من الجامعة مما يسمح لي أن أقوم بدراسة أكاديمية معمقة تدخل فـي مجال تخصصي العلمي في ميدان سوسيولوجية العمـل والتنظيمـات، وكـانت الإنطلاقـة الأوليـة للموضوع تدور حول السؤال المحوري التالي : هل ما كان يجري داخل هذه المؤسسة ظاهرة علمية يمكن أن تكون موضوع لدراسة أكادمية؟ إن كان الجواب بنعم فكيف؟

إعتبرتهـا فـي البدايـة سلوكات غير إنضباطيـة، ولـذا طرحـت هـذه الأسـئلة لمـاذا هـذه السلوكات غير الإنضباطية؟ وما هي العوامل التي تتحكم فيها ؟ وما طبيعتها؟

وبقي التصور الأولي للموضوع يتمحور حول التساؤلات السـابقة إلـى أن أنتهيـت مـن قراءة بعض المراجع التـي إعتمدتهـا وقمـت بجـولات ميدانيـة للمصنـع محـل الدراسـة لمعاينـة الظاهرة ميدانيا في مصنع كان إختياري له نابعا من قناعتي بالعوامل التالية وأهميتها على سير البحث وموضوع الدراسة وهي :

1 - وجود المصنع في منطقة قريبة من مقر سكناي مكنني من التعرف على مجموعـة من عماله الشيء الذي ساعدني في الدراسة الميدانية،

2 - إحتواء المصنع لفئة عمالية عايشت المراحل التنظيمية التي عرفها منذ نشأته كمـا أنها تتمتع بخبرة صناعية ومهنية كبيرتين،

3 - كون المصنع قد عرف أزمة كبيرة قبل واثنـاء حـوادث أكتوبر1988 زادت مـن أهميته السوسيولوجية حسب رأينا،

4 - شهد المصنع تعاقب أنماط تنظيمية ثلاث التي رأى فيها الباحث أنها فترات نوعيـة متميـزة مـن حيـث سير الإنتـاج والسـلوكات العماليـة داخـل المصنـع وخاصـة مرحلــة رونــو RENAULT التـي تقـوم علـى أسـاس العقلنـة التقنيـة ومبـادئ التسيير التــي تخضــع للمنطــق الرأسمــالي، فهذه العوامـل وغيـرها جعـلت المـصنع غنيـا بالمـؤشرات السـوسيولـوجية

والتاريخية التي أفادت الباحث كثيرا سواء أثناء إجراء البحث الميداني أو في صياغة الإشكالية الموالية :

II - الإشكالية

إن المؤسسة الصناعية في الجزائر سواء التي أنشأت بعد الإستقلال أو تلك التي أممت كالمصنع محل الدراسة جاءت لتكون وسيلة لتحقيق متطلبات المشروع التنموي الذي أعد بعد الإستقلال، هذا المشروع الذي يهدف إلى تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع تتجاوز أهدافه الأهداف المنوطة بالمؤسسة الصناعية الرأسمالية، التي يقتصر دورها أولا وقبل كل شيء على تحقيق الربح والفائدة، وعليه فإن النمط التنظيمي الذي من المفروض أن يتجسد في المصنع أثناء مرحلة المشروع التنموي كان عليه أن يكون في مستوى أهدافه حتى يتجاوز النمط التنظيمي الذي كان قائما في مرحلة رونو Renault، لكن الشيء الذي لاحظناه ميدانيا أن النمط التنظيمي والتسييري الذي تجسد واقعيا بعد هذه المرحلة من الإنتاج الرأسمالي التي عرفها المصنع تمكن من القضاء على النمط السابق لكنه عجز عن وضع الأطر التنظيمية والتسييرية اللازمة لترسيخ العقلنة (1) التي يتطلبها ويتضمنها المشروع التنموي، والمتمثلة في الربط العقلاني بين حجم الغايات وطبيعة الوسائل هذا ما إستخلصناه من طرق العمل وسير الإنتاج وسلوك الفئات العمالية المختلفة داخل المصنع من حيث أنها كانت كلها متناقضة تماما، مع روح وأهداف المشروع التنموي من جهة، ومتناقضة كذلك حتى مع أهداف المؤسسة الإقتصادية الرأسمالية، مما جعل المصنع عوض أن يكون وسيلة لتحقيق الأهداف التاريخية والتراكم الإقتصادي المنشود أصبح عائقا وحاجزا امامها بإنتقاله لتحقيق أهداف أخرى الشيء الذي أفضى إلى نتيجة معاكسة تماما، إذن ما هي طبيعة وخصائص هذا النمط التنظيمي الذي تشكل بعد مرحلة رونو Renault ؟ وما هي الاهداف التي إنتقل المصنع لخدمتها ؟ وبما تفسر هذه السلوكات العمالية التي يظهر من خلالها على أن القائمين بها ليسوا حاملين ذهنيا متطلبات هذا المشروع التنموي وأهدافه ؟

III - الفرضيات

إنطلاقا من هذه الإشكالية المطروحة إقترح الباحث التصور الإفتراضي التالي :

1 - أن النمط التنظيمي الذي تشكل إبتداء من مرحلة الشركة الوطنية تجسيدا للمشروع التنموي العام،هذا الأخير الذي لم يكن وليد قوة إقتصادية إنما كان بدافع إرادة سياسية والذي

---

(1) أنظر كل من

Ali El Kenz , Le complexe sidérurgique d'El Hadjar - une expérience industrielle en Algérie, Paris, Ed C.N.R.S, 1987.

Mohamed Mebtoul. Discipline d'usine productivité et société en Algérie, Alger, O.P.U, 1986.

إنطلق بعملية تأميم المؤسسات الإقتصادية الصناعية التي كانت قائمة آنذاك ومنها المصنع محل الدراسة، قضى على النمط التنظيمي الذي كان يقوم على اساس العقلنة التقنية والإقتصادية.

2 – إن هذا النمط التنظيمي الذي تشكل إبتداء من هذه المرحلة من خصائصه الأساسية ***الزبونية*** clientilisme "***والسلطانية***"، كون لدى الفئات العمالية المختلفة إستعدادات ذهنية تتميز بنفس الخصائص، الشيء الذي جعلهم يعيشون من أجل وضعيتهم داخل هذا النظام، وتجلي ذلك في سلوكاتهم التي كانت متناقضة مع أهداف المشروع التنموي والأهداف الإقتصادية للمصنع، ولذا كانوا في حالة إستقالة وإنسحاب من العملية التاريخية التي جاء بها المشروع، والتي على أساسه أوجدت المؤسسة الصناعية.

IV – المنهجية المستعملة

أجبرنا المحتوى الخاص الذي أعطيناه وسلكناه في تحديد منهجية البحث، عندما إنطلقنا من المحددات الإبستيمولوجية والنظرية للمنهجية ذاتها وكذا التقنيات المستعملة في البحث على أن نخصص لهذا الموضوع فصلا كاملا، ويتمثل في الفصل الخامس، بحيث هذا الأخير كان النتيجة المنطقية للدراسة النقدية التي قمنا بها حول النظريات السوسيولوجية المختلفة ومناهجها والتي كانت موضوعا للفصول الأربعة الأولى، وجعلنا مضطرين بذلك للخروج عن التقليد المعمول به في مثل هذه الدراسات والذي يقتضي أن تكون منهجية الدراسة متضمنة في المدخل.

V – محتويات الرسالة وفصولها

تماشيا مع طبيعة الإشكالية والفرضيات التي صغناها فرض علينا التصور البنائي التالي لمحتواها، بحيث إرتأينا أن نخصص فصلا كاملا لتحليل المفاهيم التي إستعملناها وخاصة مفهومي ***الزبونية*** ***و" السلطانية "*** كما هو الشأن كذلك للمنهجية التي سلكناها في جمع وتحليل المعطيات الميدانية، بحيث يتضمنها فصل واحد مع الخلفية النظرية للباحث وهذه الأخيرة كانت الخلاصة المنطقية للطرح والتحليل الذي قمنا به في الفصول الأولى لبعض النظريات السوسيولوجية والدراسات الميدانية حول الواقع الإجتماعي الجزائري، ولذلك إستحال علينا أن نضعها في هذا المدخل.

تحتوي الرسالة على بابين وتسعة فصول

– **الباب الأول** : يضم ستة 06 فصول :

– ***الفصل الأول*** : حاولنا أن نبين فيه أولا كيف كان إهتمام المنظرين المختصين بالتنظيم منصب على تمكين العقلنة التقنية من فرض سلطتها، قبل أن ينتقل هذا الإهتمام في المرحلة اللاحقة بالعمل على عقلنة السلطة ذاتها وهذا بالبحث في مصادر شرعيتها لنخلص في النهاية إلى تحليل مفهومي ***الزبونية*** ***و" السلطانية "***.

- ***الفصل الثاني :*** بعنوان الإشكالية النظرية تعرضنا فيه إلى التصورات النظرية لبعض الرواد حول موضوع الدراسة.

- ***الفصل الثالث :*** فهو إمتداد للفصل السابق غير أنه ركز على العلاقة التاريخية التي أقامها بعض المنظرين بين تطور الممارسات الإجتماعية من جهة وتطور قوى الإنتاج من جهة ثانية، والبعض الآخر بين هذه الممارسات والعمل الطوعي الإرادي من أجل تنمية الوعي الجماهيري والطبقي لتحقيق التقدم والتنمية.

- ***الفصل الرابع :*** تطرقنا فيه إلى الكيفية التي يعالج بها بعض الكتاب الواقع الإجتماعي الذي يتميز بالتخلف وهذا من الناحية النظرية والمنهجية.

- ***الفصل الخامس :*** هو الفصل ما قبل الأخير من الباب الأول والفصل المحوري بالنسبة للرسالة بحيث قمنا فيه ببناء التصور النظري والمنهجي الذي إعتمدناه في هذه الدراسة على ضوء ما تم التطرق إليه في الفصول السابقة

- ***الفصل السادس :*** تطرقنا في هذا الفصل إلى المؤسسة الإقتصادية في المشروع التنموي وإلى الأشكال التنظيمية التي إتخذتها في ظله ، وتعرضنا فيه كذلك إلىكيفية مواكبة تطور المؤسسة الإقتصا دية والصناعية في الجزائر لنشوء وتطور الدولة ***"كباترونة"*** Etat patron .

- ***الباب الثاني :*** يضم ثلاثة فصول :

- ***الفصل الأول :*** في هذا الفصل قمنا فيه بتحليل المعطيات الميدانية المتعلقة بالمرحلة الأولى من المراحل الثلاثة التي حددناها في هذا البحث والتي عرفها المصنع محل الدراسة.

- ***الفصل الثاني :*** في هذا الفصل قمنا فيه بتحليل المعطيات الميدانية المتعلقة بالمرحلة الثانية وهي مرحلة الشركة الوطنية التي عرف فيها المصنع أسس وأطر تنظيمية معاكسة تماما لما كان عليه المصنع في المرحلة السابقة مرحلة رونو.

- ***الفصل الثالث :*** في هذا الفصل قمنا بتحليل المعطيات الميدانية المتعلقة بالمرحلة الثالثة والأخيرة من تاريخ المصنع.

الباب الأول

الإشكالية النظرية والمنهجية لدراسة الواقع المتأزم

الفصل الأول

التنظيم بين سلطة العقلنة وعقلنة السلطة

I – 1 – مدرسة إتخاذ القرار

I – 2 – مدرسة النسق التنظيمي أو البيروقراطى

I – 3 – المدرسة التفاعلية : Interactionnaliste

I – 4 – المدارس السوسيولوجية وعقلنة السلطة

II – مفهوم السلطنية

III – مفهوم الزبونية Le clientélisme

الفصل الأول

التنظيم بين سلطة العقلنة وعقلنة السلطة

إذا كانت جل الدراسات التي تتم حول التنظيم لا تخرج بصورة أو بأخرى عن نطاق دراسة وتحليل عناصر العقلنة والسلطة فيه فهذا أمر طبيعي ، لانه لا وجود لأي تنظيم مهما كان نوعه إلا بوجودهما، لكن الإختلاف بينهما يمكن في الأسبقية والأهمية التي تعطيه كل واحدة من هذه الدراسات لأحدهما على حساب الآخر، فالإختلاف جوهري إذن، لأنه إختلاف في التصور النظري والمنهجي لحيثيات أزمة التنظيم وخصوصيات التطور التاريخي لكل مجتمع، وهذا ما حصل بالفعل في بداية ظهور التنظيمات الصناعية الحديثة بحيث كانت جهود الباحثين والعلماء والمنظمين منصبة حول تمكين العقلنة من فرض نفوذها وبسط سلطتها في التنظيم، وخاصة في المجتمعات الرأسمالية، وأن ما يسمى بعقلنة السلطة أو عقلانية السلطة لم تطرح بتاتا في هذه المجتمعات لأن الممراسات الإجتماعية والجهود الفكرية والتطبيقية التي كانت تقوم بها هذه السلطة لا تتعارض البتة مع أهداف المشروع الإجتماعي للحداثة والتنمية لهذه المجتمعات، والتي كانت هذه السلطة، هي القوة الطلائعية والقيادية له بحيث هذه الأخيرة كانت ترى لا وجود إجتماعي وثقافي لها إلا من خلال فرض العقلنة المناسبة، من أجل تحقيق مشروع المجتمع المنشود وذلك بالقطيعة التامة والنهائية مع أساليب وتقنيات العمل التي كانت سائدة من قبل، ولذا كان هاجسهم هو البحث على أنسب وأنجع الوسائل التنظيمية التي تسمح بتحقيق الإنتاجية اللازمة والمحددة في اقل وقت ممكن وبأقل جهد مبذول، وكللت جهودهم في نهاية المطاف إلى إبتكار ما يسمى بالتنظيم التقني لعمل O.S.T ، فبهذا الإبتكار تم وضع اللبنة الأولى للتنظيم الصناعي الحديث، إلا أنه في هذه الفترة كان لا يوجد هناك فرق واضح بين التنظيم كإطار وشكل من أشكال الممارسة الجماعية للنشاط الصناعي الإنتاجي وبين الوسائل والطرق التقنية المستعملة من أجل تحقيق أهداف هذا النشاط والتنظيم التقني كان يقتصر بصفة خاصة على القيام بالمراجعة التامة والشاملة للآلات والأدوات، والترتيب المنطقي لمختلف العمليات التي تتم داخل الورشة وتبسيط المهام إلي أقل حركة ممكنة ربحا للوقت والجهد وربط الأجرة بالمردودية، فهذا التنظيم لم يكن وبصورة مختصرة إلا عقلنة الطبقة المسيطرة التي كانت تحاول أن تدخلها كطريقة جديدة في العمل عوضا عن ما كان سائدا قبل ذلك من الطرق التي كانت تعتمد أساسا على المراقبة المباشرة لعمل العمال من الخارج دون تأثير حقيقي على الكيفية التي كان يستعمل بها العامل قوة عمله، وهذه المراقبة كان يقوم بها رب العمل أو ممثله في ميدان العمل .

جسدت هذه الطريقة التنظيمية الحديثة مبدأ أساسيا من المبادئ التي جاءت بها الثورة الصناعية ومنظروها وعلى رأسهم سان سيمون S. SIMON الذي كان يرى أنه في المرحلة الصناعية الحديثة يجب على التنظيم أن ينتقل من تسيير و إدارة الأفراد والأشخاص إلى تسيير وإدارة الأشياء، فتكنولوجية السيطرة الرأسمالية هذه أرادت إخضاع العامل للمتطلبات التقنية

للألة لأنها الطريقة الوحيدة لرفع وتيرة الإنتاج والإنتاجية وتحقيق الربح والفائدة اللذان هما الغاية القصوى لكل إستثمار و نشاط إقتصادي، و أي سلوك عمالي يخرج عن هذا المبدا فإنه سلوك غير عقلاني يجب تقويمه، فالتبعية التامة والكلية واللا مشروطة للألة كانت هي المحدد و الفاصل بين ما هو عقلاني و غير عقلاني داخل التنظيم الصناعي الحديث، غير أن إنسانية الإنسان التي حاولت التايلورية أن تهملها تماما تغلبت على المبدأ الذي أراد أن يجعل من العامل مجرد دولب في آلة وبدأ هذا الشكل من العقلنة يعرف مشاكل كادت أن تعصف به وبالدوافع الإقتصادية المحضة التي كرسته الشيء الذي أدى إلى الظهور الإضطراري لعقلنة جديدة تأخذ بعين الإعتبار كمبدأ أساسي ورئيسي ما أهملته عمدا التايلورية وهذا المبدأ عمل على تخفيف عوامل عدم الرضى التي بدأت تظهر عند العمال وإنتقل بالعقلنة من عقلنة العلاقات التقنية إلى عقلنة العلاقات الإنسانية في العمل، وقالت أن العامل ليس جزء ماديا من آلة بل هو كائن حي له قلب وعواطف يجب على التنظيم ككل أن يأخذها بعين الإعتبار من أجل تسييرها ويمنح لهما الأولوية اللازمة،ومن هنا بدأ الحديث على دور الحوافز المعناوية في رفع الإنتاج والإنتاجية على غرار الحوافز المادية التي جاءت بها التايلورية وإنتقلت بذلك العقلنة إلى مستوى آخر لا يقتصر فقط على ربط الإنسان بالآلة وبالاجرة الدائمة بل تتعداه إلى ربط الإنسان أو العامل بمحيطه الفيزيقي وذلك عن طريق تحسين هذا المحيط، لأن ***إلتون مايو*** E. Mayo بإدخاله العامل الفيزيقي والإنساني في الإنتاج أراد أن يعمل على تجديد الطاقة النفسية التي لها الأثر الكبير على الطاقة الفزيانية للعامل وبالتالي على الإنتاج والإنتاجية، فإذا كانت العقلنة التقنية لتايلور أرادت أن تسيطرعلى جسم وأعضاء العامل، فإن عقلنة ***إلتون مايو*** E. Mayo أرادت أن تسيطر على نفسية العامل من أجل إدماجه في المؤسسة أو التنظيم أولا لتصبح عملية إدماجه في عمله ممكنة وسهلة ،وإذا كانت السيطرة على الجسم هو هاجس المدرسة التايلورية فإن السيطرة على القلب هو هاجس مدرسة العلاقات الإنسانية، بحيث يقول ***اكتوف عمر*** << وإلى عوامل السيطرة على العامل داخل المصنع التي جاءت بها المدرسة التايلورية أضافت مدرسة العلاقات الإنسانية عوامل سيطرة أخرى تعمل على الربط الروحي للعامل بالمؤسسة بواسطة وسائل عديدة الغرض منها تحقيق التماهي L'identification للمؤسسة كالفرق الرياضية المختلفة، المكافاءات للأوفياء وكل الوسائل الأخرى التي تؤدي إلى تشكيل صورة " مؤسستنا جيدة وسخية " في أذهان العمال، الهدف منها في نهاية المطاف لا أكثر ولا أقل هو تحقيق التبعية العاطفية للمؤسسة بعد التبعية الإقتصادية والإجتماعية التي حققتها التايلورية >>. (1)

إنتقلت مدرسة العلاقات الإنسانية على مستوى المراقبة من مراقبة دقة وإحترام تسلسل العمليات إلى مراقبة عواطف العمال ودرجة إنتمائه العاطفي للمصنع، كما يقول عمار أكتوف << إن العامل أصبح ليس معفي من التفكير فقط بل معفي من أن يكون لوحده مشاعره >> (2)

---

(1) - Omar Aktouf, Les sciences de la gestion des ressources humaines, une analyse critique, Alger, E.N.L et OPU, 1986 P. 151.
(2) - Ibid, P. 151.

ففي هذا المستوى إن التنظيم أخذ بعدا آخر أكبر من البعد الاول وأصبحت العقلنة لا تقتصر فقط على تنظيم تقني للعمل كما جاءت به التايلورية بل كذلك عقلنة محيط العامل داخل نطاق التنظيم الصناعي الحديث.

غير ان عملية السيطرة على قلب العامل ومشاعره لصالح الإنتاج والإنتاجية بدأت تظهر مع تطور المؤسسات الصناعية وتعقدها على انها غير كافية والمحافظة على نفس الوتيرة الإنتاجية لأن الإنسان أعقد وأكبر من أن يكون جسما وقلبا فقط بل هو رأس يفكر، ويقرر، وأن إنتماءه للتنظيم لا يكون بجسمه وقلبه فحسب بل بعقله كذلك وهذا ما تجاهلته المدرستان السابقتان التقنية والإنسانية، أو ما يسمى بالعقلنة الكلاسيكية، فالعقلنة الحديثة في التنظيم جاءت لتتجاوز العقلنة الكلاسيكية هذه وتغوص داخل ذات الإنسان أو إنسانية الإنسان وتتجاوز أعضائه وعواطفه للوصول إلى طموحاته الشخصية في العمل التي تأخذ شكل الإستراتيجية الفردية والتي يجب على التنظيم الحديث إن أراد أن يحافظ على كيانه أن يتبناها ويعمل على عقلنتها بواسطة العمل على خلق التوافق بين هذه الإستراتيجيات الفردية والأهداف الإقتصادية للمؤسسة، وهذا لا يمكن أن يتحقق حسب هذا الإتجاه إلا بواسطة إبتكار طريقة ناجعة في التسيير، وما يسمىبالإدارة الجيدة للأعمال داخل المؤسسة Le management وهنا بدأ التنظيم الحديث يتجه نحو عقلنة أخرى تختلف عن العقلنة الكلاسيلية السابقة التي كانت في مسعاها تستهدف المنتجين المباشرين لكي تصل في النهاية إلى إستهداف النسق التسييري في حد ذاته، والمسيرين ومد هؤلاء بالوسائل الضرورية لتحقيق التسيير الناجع للإنتاج و الإدارة الجيدة للأعمال، بحيث هذه العقلنة الجديدة لم تعد النظر في العقلنة الكلاسكية السابقة بل إعتبرتها على أنها قضية محسومة تاريخيا وعمليا، دورها يكمن في الإهتمام بمجال آخر تعتبره هو العامل الحاسم والمهم في مواجهة التحديات الجديدة التي أصبحت تعترض التنظيم سواء بداخله أو في محيطه والتي تطلب تكنولوجيا جديدة في التسيير وإدارة الأعمال، نظرا للتطور والتعقد الهائلين اللذين وصل إليهما التنظيم الحديث تنوعت التشخيصات لهذه المشاكل مما أدى إلى ظهور عدة إتجاهات من بينها :

I - 1 - مدرسة إتخاذ القرار :

شخصت هذه المدرسة المشاكل التي تعترض التنظيم في إتخاذ القرار كعنصر أساسي وقاعدي يجب أن يكون بموضوع للعقلنة وذلك حتى يكون عمل المسيرين وليس المنتجين كما كان في السابق عقلانيا ومنظما ***هربرت سيمون*** H. SIMON مؤسس هذه المدرسة قام بتحليل عملية إتخاذ القرار لدى المسيرين للوقوف على العناصر المكونة له لبناء سلسلة إنتاجية وتقسيم المهام بين الأطراف المساهمة في صنعه فالتسيير الجديد حسبهم كما يقول عمر أكتوف << **معناه تحقيق أكبر قدر في الأرباح، وهذا يتطلب إتخاذ قرارات صائبة** ولتحقيق ذلك يستلزم شخص ذو إطلاع على واقع التنظيم ومحيطه وبصورة كاملة، ولديه

الأدوات اللازمة التي تمكنه من معالجة كل المعلومات التي هي بحوزته >> (1) فالمعلومات وسيولتها نصيب إتخاذ القرار، والأفراد ما هي إلا حلقات لسلسلة توصيل المعلومات نحو القمة فتقسيم العمل داخل هذا النسق الذي جاء به سيمون والذي سماه ب M.I.S* يتراوح بين ملتقط للمعلومة، والمحضر للمعطيات أي الفرد الذي يقوم بمهام إختيار وتصنيف وترتيب المعلومات الملتقطة ودفعها إلى مركز المعالجة. والمتخذ للقرارات وهم المسيرون فالعقلنة بالنسبة لهذه المدرسة إذن تكمن في إتخاذ القرارات الجيدة وذلك بوضع الوسائل اللازمة لذلك بتحسين الإتصال وطرقه.

ومن هنا ظهرت على مستوى المؤسسات الإقتصادية لتحسن عملية إتخاذ القرارت وسائل جديدة لم تكن معروفة من قبل و منها الجداول الإحصائية لمراقبة التسيير و المسيرين les tableaux de bord لمختلف نشاطات المؤسسة المالية منها والمحاسبية و التحويلية الخ ... فإذا كانت التايلورية عملت على مراقبة إنتاجية العامل و مدرسة العلاقات الإنسانية الحالة النفسية للعامل فإن هذه المدرسة، كانت مراقبة إتخاذ القرار في تسيير الإنتاج من أهدافها الرئيسية فبالمنحى الذي إتخذته هذه المدرسة بدأت تظهر الإرهاصات الأولية للعلاقة بين التنظيم كإطار تتم فيه عمليات الإنتاج و دور السلطة كمسير و مدير لهذه العمليات أي أن هذه المدرسة لم تأخذ السلطة كعلاقة إجتماعية يجب عقلنتها بل أخذتها كهينة عليا أو قمة تصدر لا بد عنها قرارات عقلانية.

I - 2 - مدرسة النسق التنظيمي أو البيروقراطي

ترى هذه المدرسة أن المجال الحاسم و المهم الذي لابد أن تشمله العقلنة ليست قرارات المسيرين و إستراتيجياتهم فقط بمعزل عن النسق التنظيمي العام داخل التنظيم بل هما معا أي النسق التنظيمي نفسه و كذا أفعال الأفراد التي تتم بداخله، على إعتبار أن كل منهما هو نتاج و منتوج للآخر في نفس الوقت، فإستراتيجية الأفراد و حدودها مرتبطة إرتباطا وثيقا بالنسق التنظيمي البيروقراطي، بحيث إذا كان هذا الأخير عقلانيا فإنه دليل على أن أفعال الناس وإستراتيجياتهم هي كذلك عقلانية و العكس صحيح، غير أن هذه المدرسة لا تجعل من العقلانية قضية تنظيمية و تقنية محضة تخص التنظيم بمفرده بل ترى أن القيم و المعايير الثقافية للمجتمع لها أثرها الكبير ودورها الفعال على أفعال الناس وتنظيماتهم وهنا تصبح العقلنة شيئا معقدا للغاية، بحيث تصبح ليست عملية إتخاذ قرارت داخل التنظيم ولا طرقا تقنية وإنما إستعدادات ثقافية وإستطاعة تجعل التنظيم في حالة تمكنه من الإستجابة الفورية و المضبوطة لمتطلبات التغيرات الخاريجية هذا من جهة، ومن الضبط الذاتي و المراقبة المتزنة للإضطرابات الداخلية التي يمكن أن يتعرض لها التنظيم من جهة ثانية، بحيث يقول م. كروزيه

(1)Ibid, P. 162.

* Management Information System

M. Crozier >> إن النسق البيروقراطي في التنظيم أي النسق غير العقلاني هو ذلك النسق التنظيمي الذي تكون فيه الدارة le circuit التي تشتمل على الخطأ، المعلومة وتصحيح الخطأ تسيير بصورة سيئة >> (1) أي لا تكون هنالك عملية تصحيح أو أقلمة سريعة لأفعال الناس داخل التنظيم وفق الخطأ المرتكب، ومن هنا نستطيع أن نخلص إلى أن النموذج المعقلن لأفعال الناس le model rationnalisateur هو نمط من التنظيم يضمن التأقلم والضبط الذاتي والسريع لمتطلبات المحيط و مستلزمات الإندماج من أجل تحقيق الشروط الضرورية للتسيير الحسن والناجح للتنظيم، وهذا النمط من التنظيم هو نسق كامل يشمل جميع أبعاد التنظيم و وظائفه المختلفة، وهنا نصل إلى التطابق الكلي بين التنظيم كإطار للعمل الجماعي وبين التنظيم كمجموعة من المناهج والوسائل تعمل على تحقيق أهدافه، فالمراقبة لم تعد تقتصر على مراقبة إنضباط عمال الإنتاج ولا قرارات المسيرين فقط وإنما أصبحت تقوم بمراقبة التنظيم ككل، على أنه نسق من العلاقات الديناميكية بين الأنساق الجزئية، وتعمل على تحقيق التوازنات الداخلية والخارجية له من أجل المحافظة على إستمراريته والعمل على تحقيق أهدافه و تجسيد سلطته التامة والكاملة على أفراده، رغم أن السلطة هنا أصبحت سلطة النسق التنظيمي غير أن دور القمة أوالمديرية أصبح دورا أساسيا ومركزيا في قيادة هذا النسق le pilotage du système

I - 3 - المدرسة التفاعلية : Interactionnaliste

إذا كانت المدرستين السابقتين ركزتا على دور الإعلام و الإتصال من أجل عقلنة القرار بالنسبة للمدرسة الأولي، وعقلنة النسق التنظيمي بالنسبة للثانية فإن هذه المدرسة لا تختلف عن سابقاتها في الدور الذي تلعبه نوعية العلاقة الإتصالية من أجل تحقيق العقلنة المنشودة غير أنها أخذته من زاوية أخرى وحصرته في العلاقة التفاعلية بين الأفراد، وخاصة بين العمال والقادة داخل التنظيم ففي هذه الحالة إن إحجام العمال عن العمل يرجع إلى نوعية علاقات التبعية و القيادة سواء كانت هذه العلاقات رسمية أو غير رسمية بحيث أن هذه المدرسة كما يقول *ميشال كروزيه* >> حاولت أن تبين وخاصة في البداية بأنه هناك علاقة ثلاثية بين الرضى الفردي والإنتاجية، وكأسلوب القيادة المتسامحة Permissive >> (2) أي أن أسلوب القيادة المتسامح يحقق لدى الافراد والعمال الرضى النفسي، الشيء الذي يؤدي إلى تحسين إنتاجيتهم، فالعقلنة تقتصر إذن على تحسين علاقات القيادة والإتصال بين أفراد التنظيم من أجل تحقيق أهدافه، فبالنسبة إلى *كيرت لوين* Kurt Lewin أن حل مشكلة العقلنة داخل التنظيم لا بد أن تمر عن طريق حل مشكل علاقات القيادة فيه، فالقائد أوما يسمي Leadership له دور هام ومتميز في مراقبة جماعة العمل، والسيطرة عليها ولذا نجد أنه ظهرت دراسات كثيرة حول دور القائد في هذا المجال وخاصة من طرف علماء النفس الإجتماعي الأمريكيين،

---

(1) Michel Crozier, <u>Le phénomène bureaucratique</u>, Paris , Ed du Seuil, 1963, P. 229.
(2) Ibid, P. 182.

نذكر منــها الدراسـات التي قام بهـا **ماقريقور McGregor** والتي اطلق عليها إسم نظرية (س، ي) (x , y) بحيث س أو x ترمز إلى طريقة القائد التقليدية التي كان يعتمد فيها على مراقبة مجموعته بواسطة تحفيزهم بالمكافـأة وردعهم بالعقوبـة أي طريقـة الجـزرة فـي الحالـة الأولى، والعصا في الحالـة الثانيـة، وأما الطريقـة الحديثـة يرمـز لهـا الرمـز "ي" او y التـي تتلخص في مسلمة أساسية مفادها أن رغبة العمل طبيعية في الإنسان كرغبـة اللعـب والترفيـه، وعليه فإن المراقبة التي تشكل جوهر كل تنظيم بالنسبة لجميع النظريات لم تعد الطريقة المثلـى حسبهم من أجل تجنيد العمـال للقيام بمهـامهم، لأن الفـرد لـه الإستطاعة الكافيـة ليقـود نفســه بنفســه بشرط أن تعطى له المسؤولية، فشعوره بالمسؤولية يحقق لديه الراحة النفسية والكفـاءة المطلوبة وعليه فإن دور القائد ينحصر فقـط فـي خلـق التوافـق بيـن الإجمـاع الموجـود ضمنيـا داخل التنظيم وطموحات الأفراد. (1)

يتضح لنا مما تقدم أن عقلنة التنظيـم أصبـح مصدرهـا السـلوك العقلانـي للقـائد، فالقـائد الكفؤ هو الذي له القدرة على أن يحصـل مـن جميـع أفـراد مجموعتـه علـى المجهـود والتعـاون الكلي فيما بينهم من أجل إنجاز العمل المحدد لهم، لم يكونوا بمنجزيه لو لم يتدخل هو من أجـل خلق التوافق المطلوب لذلك، فالسلطة لم تعد سلطة الطرق والمناهج التقنية المحضـة ولا سـلطة النسق التنظيمي ككل بل سلطة القـائد بالدرجـة الأولـى والمراقبـة أصبحـت مركـزة أكثـر علـى العلاقة النوعية بينه وبين أعضاء مجموعته، فهي علاقة إجتماعية تفاعلية تتشكل داخـل التنظيـم من أجل تحقيق أهدافه لضمان إستمراريته.

I – 4 – المدارس السوسيولوجية وعقلنة السلطة

لم تحصر العقلنة وعملياتها عند هذه المدارس في نطاق التنظيم فقط كما عملت سابقاتها بل جعلت منها على أنها عملية أعمق واوسع تخص المجتمع بكامله وسيرورته التاريخية فعلـى الرغم من الإختلاف الموجود بينها في الطرح والتصور النظـري غير انهـا تتفق جميعـا علـى نقطة أساسية، وهي أنه لا يمكن أن تكون هناك عقلنة في أي تنظيم مهما كان نوعـه إلا بوجـود سلطة إجتماعية تمتاز بالشرعية على مستوى المجتمع ككل، كما أن العقلنـة بالنسـبة لهـا ليسـت طريقة تقنية، بل الدرجة التي يتجسد فيها واقعيا النموذج المثالي لتوجهها النظـري الـذي أرادتـه من أجل ان يتحقق التطور والتقدم الإجتماعيين للإنسانية، والإختلاف بينها يكمن في تحديد كل واحدة منها وحسب تصورها النظري لنوعية هذه السلطة الإجتماعية وشرعيتها، وعلى هذا فإن العقلنة في التنظيم الإقتصادي بالنسبة للنظرية الماركسية تكون زائفة وجزئيـة فـي ظـل سـيطرة العلاقـات الإجتماعيـة الرأسمالية وعليـه فيجـب أن تسـود فـي المجتمـع السـلطة الإجتماعيـة للبروليتارية، عندها يكون التنظيم الإقتصادي مشكلا من مجموعة متجانسة من حيث الترتيب

(1) Jean Claude Barbier, L'organisation du travail, Paris, Ed. Syncnore, 1982, P. 66.

الطبقي وتعمل متكافئة ومتعاونة من أجل تحقيق أهداف التنظيم التي ليست الا أهداف ومصالح الجماعة المشكلة له، فحينها لا يكون هناك مستغل ومستغل ولا مصالح جماعة دون أخرى بل الكل يعمل من أجل تحقيق مصالح الكل المتعاون والمتكاتف، فتذوب النزاعات والصراعات، وتفقد المراقبة التي كانت الشغل الشاغل لكل تنظيم برجوازي رأسمالي سبب وجودها، لأن العمل حينها لم يعد بشكل ضائقة أومصدر قلق للعامل بل يصبح صورة الإنسان الأساسية لتحقيق ذاته، وبما أن الإنسان لا يستطيع أن يعيش بدون ذات فهو لا يستطيع إذن أن يحيا بدون عمل ولذا فعوض أن نبحث عن الوسائل التي نسيطر بها عن العمال وعن الطرق التي نراقب بها منهجية عملهم، ترى هذه المدرسة أنه يجب العمل على توعية البروريتارية بواسطة المؤسسات المخصصة لذلك حتى تعي مصالحها وتعمل على إحداث الثورة من أجل فرض سلطتها ومراقبة نفسها بنفسها، فالعقلنة لا يمكن أن تكون إلا بواسطة إحداث التغيير الثوري في البنية التحتية وعندها يكون دور القيادة والسلطة إن وجدت دور لتحقيق التناغم والتناسق بين أعضاء مجموعة الإنتاج المتعاونين، وبذلك يحول مجرى الصراع والنزاع الذي كان بين الأفراد والفئات والطبقات الإجتماعية في ما بينهم من جهة والطبيعة من جهة ثانية، ليصبح الصراع بين الافراد المتعاونين وذوي المصالح المشتركة مع الطبيعة فقط أما القيادة ليست مكانة إجتماعية يحصل عليها بواسطة تملك وسائل الإنتاج بل وظيفة مثل وظيفة قائد الجوق عند عزف قطعة موسيقية.

جعلت المدرسة الإجتماعية من العقلنة، على أنها وظيفة أساسية و رئيسية للضمير الجمعي، لأنه في ظل التقدم الصناعي يتعرض المجتمع إلى زيادة متنامية في تقسيم العمل و حتى لا يفضي هذا التقسيم إلى التفكك والتمزق الإجتماعيين فلابد أن يتم بطريقة مضبوطة و تحت مراقبة السلطة القصرية لهذا المجتمع، والتي تتمثل في الضمير الجمعي إذ يعتبر بمثابة الضابط le régulateur و المنظم للحركة التي يشهدها المجتمع في ظل الثورة الصناعية الحديثة، فالعقلنة هي التي تعمل على تحقيق الإتساق و التكامل و التضامن العضوي في المجتمع من أجل تحقيق غاية الصناعة والحضارة الصناعية وحتى لا يفقد البناء الإجتماعي توازنه ولكي لا تعم الفوضى ويسود التمزق والآفات الإجتماعية التي تدل على غياب القوى العقلانية أثناء عملية التحول هذه في مراقبتها لأفعال وسلوكات الأفراد في المجتمع، فبالنسبة *لدوركايم* إذن تنحصر المراقبة في الطرق و الوسائل الأخلاقية والسلطة في الهيئة أو المؤسسة العليا التي تتجاوز ماهيه الأفراد و المتمثلة في الضمير الجمعي، ونفس المنحى ذهب إليه تقريبا *تالكوت بارسونس* T. Parsons الذى يرى أنه لابد للنسق الإجتماعي أن يكون متضمنا للعقلنة حتى تكون له القدرة والإستطاعة على تحقيق الأهداف الوظيفية للنسق، وعلى هذا فإن السلطة بالنسبة إليه هي << الإستطاعة capacité على تعبئة مصادر المجتمع بهدف تحقيق الإلتزام المشترك الذي يكون قد أتخذ أو يمكن إتخاذه >> (1) أي هي إستطاعة من أجل تحقيق وظيفة النسق أو التنظيم.

(1) Lahouari Addi, Etat et pouvoir approche méthodologique et sociologique, Alger, O.P.U, 1990, P.17.

ترى المدرسة البروقراطية أنه بالإضافة إلى السلطة التقليدية النابعة من العادات والتقاليد والسلطة الكاريزماتية النابعة من الحضوة الشخصية la grâce personnelle الخارقة للعادة التي إذا تمتع بها فرد ما، تمنحه النفوذ والسلطان فهناك السلطة الحقيقية التي من خصائصها، الشرعية والعقلانية، والتي لا بد أن تسود في المجتمعات الحديثة، فهي السلطة البيرقراطية المبنية على أساس الإمتثال الإرادي والعفوي النابع من ذات الإنسان إلى القواعد القانونية والتنظيمية المحددة والمعدة مسبقا بطريقة عقلانية، وذلك من اجل الوصول إلى تحقيق النجاعة والمردودية الإقتصادية بدون خلق أثار سلبية جانبية، إذن فالعقلنة عند *ماكس فيبر* هي تلك القواعد والقوانين التنظيمية التي تنتجها السلطة القائمة وتعطي للتنظيم الفاعلية والنجاعة وتكون
متحررة من كل الضغوطات غير العقلانية، سواء كانت هذه الضغوطات إقتصادية أو غيبية أو نابعة من روح الإقتناع، وليس من روح المسؤولية التي يجب أن تسود في المجتمع الرأسمالي المتقدم، يلاحظ مما تقدم أن *ماكس فيبر* قرن مرحلة التقدم والتطور الإقتصادي بسيادة السلطة البيروقراطية أو العقلانية، وجعل من هذه الأخيرة قانونا شاملا جامعا وموجها لسلوكات الأفراد وأفعالهم، وغيابه دليل على أنهم يعيشون هوة تاريخية بين هذه السلوكات المتأخرة والمرتبطة بسلطة أخرى غيرعقلانية، والمرحلة التي يعيشونها، فالإمتثال للقواعد البيروقراطية العقلانية على حساب القوى الأخرى هو المحدد والفاصل لما هو عقلاني وغير عقلاني.

أما السلطة العقلانية عند *ابن خلدون* << ليست وليدة تقسيم المجتمع إلى طبقات ولا وليدة التقسيم الإجتماعي للعمل، بل هي وليدة العصبية التي لها أساس ثقافي وتعبير عن أنساق من التصورات المؤساستية والإيديولوجية التي تراكمت تاريخيا وفق عمليات ديناميكية التي عرفها مجتمع البدو والحضر على حد سواء >> (1)، إذن إن الحادثة الثقافية هي أساس السلطة، والدور الذي يجب أن تقوم به هذه السلطة العقلانية ليس بأخلاقي كما يراه كل من *أوغيست كونت ودوركايم* والمتمثل في المحافظة على النظام في ظل التقدم الإجتماعي وليس في تحقيق الهدف الإقتصادي النفعي المحض كما يراه *ماكس فيبر* في المجتمع البيروقراطي ولا سياسي توفيقي محدود كما هو الحال في مرحلة أسلوب الإنتاج الرأسمالي عند *كارل ماركس* بل هو سياسي يعمل على تحقيق الإندماج الإجتماعي والإقتصادي والإيديولوجي والثقافي للفرد في مجتمع البدو والحضر، ويقوي من عصبيته، فالعقلنة بالنسبة إليه هي مجموعة من الأفعال والقوانين والقواعد التسييرية التي تعمل على تحقيق وظيفة السلطة هذه، فقوة العصبية وخاصة في مرحلة الحضر دليل على أنه لا يوجد هناك هوة بين المؤسسات الثقافية والإجتماعية والإقتصادية التي ظهرت في هذه المرحلة والوظائف التي يستوجب أن تقوم بها من أجل المحافظة على المقومات الإجتماعية والثقافية للسلطة، أما المراقبة هي وظيفة إجتماعية متضمنة في العصبية و غيابها أوتلاشيها دليل على تلاشي هذه الاخيرة.

(1) Noureddine Hakiki, Khaldounisme, sciences sociales et fondements du pouvoir politique, Alger, O.P.U, 1982, P. 42.

يلاحظ مما تقدم أن المفاهيم والمسطلحات الأساسية التي تمحورت حولها كل النظريات السابقة عند معالجتها لقضايا التنظيم والعقلنة فيه تدور أساسا حول مفهومين رئيسيين وهما السلطة والمراقبة، غير أن كل واحدة منها عالجتهما حسب تصورها النظري والإبستمولوجي لمشكلات التنمية في المجتمع الحديث ومؤسساته، فالبعض منها حصر المراقبة في الطرق التقنية التي تهدف إلى التحكم في العملية الإنتاجية ونزع المبادرة من العامل ومنهم من جعلها وظيفة أساسية لبنية التنظيم من أجل تحقيق الضبط الذاتي فيه، والبعض الآخر جعلها وظيفة إجتماعية تتجاوز حدود التنظيم لتخص تركيبة البناء الإجتماعي وميكانيزمات السلطة فيه، وهذا كله للوصول إلى نتيجة واحدة هي تحقيق النجاعة والفعالية وجعل وظائف التنظيم مطابقة لأهدافه أما إذا كان الأمر مغايرا لذلك تماما يجب البحث هنا عن مكونات هذه الأزمة والوقوف على الأسباب الخفية لغياب العقلنة في هذا التنظيم، والأمر لا يجب أن يتوقف عند هذا الحد حسب رأينا، بل يتطلب وضع المفهوم المناسب الذي يلخص لنا هذه الحالة وهذا ما سنحاول أن نقوم به فعلا من خلال تحليلنا للمفهوم الموالي.

II - مفهوم السلطتية :

يعتبر مفهوم السلطتية من المفاهيم الأساسية في بحثنا هذا وعليه فإننا سنقوم بتحديده وتحليله حتى يتمكن القارئ الكريم من أن يقف على المحتوى الذي نريد أن نعطيه لأزمة العقلنة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، فبعض الدراسات السوسيولوجية التي تأخذ هذه المؤسسة ميدانا لابحاثها لتحليل الأزمة الإجتماعية فيها تقوم بدراسة القرابة، أي العلاقات الإجتماعية المبنية على أساس الرابط الدموي والجهوي كموضوع لها بإعتبارها عامل سلبي يؤثر على السير الحسن والعقلاني فيها إن لم تكن سببا في أزمتها على إعتبار أن هذه العلاقات من مقومات مجتمع البادية والتي تتعارض تماما مع مقومات وممارسات المجتمع الصناعي الحديث المتطور، وكل ما تقدمه لنا هذه الدراسات للبرهنة على هذه الظاهرة مجموعة من الجداول الإحصائية ويقرنون وجود علاقات قرابية في المؤسسة محل الدراسة بوجود أزمة ما فيها أي يقوموه بالربط بين المتغيرين بطريقة سحرية لا تمت للعلم أو للبحث العلمي بصلة، بحيث أنهم لم يبينوا لنا كيفية التفاعل بين المتغيرين والترابط السببي والتلازمي بينهما إذ يقومون بإحصاء تكرارات حالات القرابة وربطها بالأزمة * وبذلك يقعون في خطإ فادح بجعلهم روح التضامن والتعاون والتماسك وما يترتب عنها من علاقات وممارسات إجتماعية

---

* أنظر أحمد حماديدي، سليمان منصوري، أرتيمي فضيل، القرابة والعمل دراسة ميدانية في مؤسسة تركيب هياكل الشاحنات بحسين داي، مذكرة نهاية ليسانس في علم الإجتماع، جامعة الجزائر، جوان 1983 .

* وأنظر كذلك رتيمي فضيل، القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية والحريرية وحدة بوفاريك، رسالة ماجيستير في علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 1993

هي سبب تقهقر وتأزم المؤسسة الصناعية الإنتاجية، غير أن كل علماء الإجتماع وبدون إستثناء من *ابن خلدون إلى دور كايم* يرون في تلك الروح و ما ينتج عنها من أفعال و ممرسات هي أساس الصحة والقوة في أي مجتمع، سواء كان قديما أم حديثا فبالنسبة لإبن خلدون مثلا يرى أن العصبية كظاهرة ثقافية تسود في مجتمعات المغرب العربي تعتبر كعامل ديناميكي محرك و موجه سلوكات الأفراد في المجتمع وأساس السلطة والحكم فيه، بل هذه الأخيرة تضعف بضعفها وتقوى بقوتها، ففي مرحلة القوة يكون الفرد مسخر لخدمة الجماعة و ليس له كيان إجتماعي أو ثقافي إلا ضمن الجماعة و من خلالها فطموحاته وأهدافه ومشاريعه ما هي إلا مشاريع وأهداف وطموح جماعة إنتمائه، وعلى هذا يتبين لنا أن القرابة في حد ذاتها لايمكن أن تكون عامل قوة وتماسك وفي نفس الوقت عامل ضعف و تقهقر، وعليه يجب أن نبحث عن سبب و محرك هذه الممارسات الإجتماعية السلبية في إتجاه آخر غير الذي ذكرناه أنفا، لأنه لا يكفي أن ترجع سبب الأزمة لممارسات إجتماعية غير عقلانية دون أن نضع مصطلحا خاصا يعمم و يلخص لنا ظاهرة عدم العقلنة هذه، فالإنسان العامي يرجع العامل الذي يتحكم في هذه الممارسات السلبية إلى البيروقراطية، فهذا المفهوم بالنسبة لهم يعبر عن خبرتهم مع واقع إجتماعي و تنظيمي غير صحي إذ يعبر لديهم عن حالة من الفوضى و التذمر الذي تسود تنظيما ما في علاقاتهم معه لكن الإستعمال العلمي لهذا المفهوم يتناقض تماما مع الإستعمال العامي له، ف *ماكس فيبر* Max Weber الذي يعتبر من أكثر المساهمين في إدخال هذا المفهوم للغة السوسيولوجية ويعبر به عن حالة قصوى من التطور والتقدم التي يرقى إليها مجتمع ما في العصر الحديث، حيث تصبح فيها السيادة والتحكم لا للأوهام والخرفات ولا لتعسفات صاحب العمل في التنظيم أو الإدارة العامة بل للقواعد القانونية المجردة وغير المشخصة ، وعندها يصل التنظيم الى قمة العقلنة المنشودة في ربط الغايات بالوسائل وهذا ما تصبوا إليه كل المجتمعات الحديثة، فبالنسبة إليه إذن أن البيروقراطية هي حالة صحية تسود فيها القوانين ويتجه فيها الأفراد إلى خدمة الغاية التي وجدوا من أجلها في هذا التنظيم، وعلى هذا لا يمكن أن تجتمع هذه العقلنة التي هي دليل وسبب في تطور المجتمعات مع هذه الممارسات الإجتماعية السلبية على مستوى أي تنظيم، لأن هذه الممارسات دليل على غياب هذه الروح العقلانية وعليه فإننا لا نستطيع أن نظفي هذا المصطلح العلمي الصحي على واقع لا تتوفر فيه أدنى مقومات هذا الأخير، بل وجود هذه الممارسات لدليل على غياب هذه الروح العقلانية فحتى بعض مطوري النظرية الفيبيرية Webérienne وخاصة كل من *مرتون* Merton *وبنديكس* Bendix *وقولدنر* Gouldner وإسهاماتهم العلمية في دراسة البيروقراطية لم يقوموا بإعادة النظر لا في هذه النظرية ولا في مفهوم البيروقراطية كقانون علمي يعبر عن واقع إجتماعي متطور بل قاموا بدراسة الإفرازات السلبية التي ظهرت في الواقع الإجتماعي عند إدخال هذا النظام العقلاني القانوني، الذي أدى إلى التطبيق الدقيق للقواعد القانونية فأصبحت بذلك ضرورية أكثر منها فعالة بالنسبة للأفراد لأنها توفر لهم الحماية القانونية، والضمانات اللازمة لحقوقهم على حساب المحفزات للقيام بواجباتهم مما يؤدي إلى إحتياج آخر لقوانين أخرى من أجل ضمان حقوق التنظيم لدى الأفراد وهكذا دواليك حتى نصبح أمام تضخم متنامي للقواعد القانونية وضعف متزايد في فعالية التنظيم وهذا ما

أطلـق عليـه *ميشـال كروزيـه* الحلقـة المفرغـة Le cercle vicieux، هؤلاء المؤلفون أن كل ما استطاعوا أن يقدموه لنا من خلال أبحاثهم حول هذه القضية انهم بينوا لنا الأهمية الكبيرة والمشاكل العويصة التي تظهر بالنسبة للتنظيم الحديث، غير أن هاجسهم من أجل وجود الحلول السريعة إلى هذه المشاكل التي يعتبرونها تابعـة، كان حسب رأينا أكثر من هاجسهم لدراستها كعوامل مستقلة قائمة بذاتها، ولذا لم يتوصلوا إلى وضع مفهوم آخر للدلالـة والتعبير عن حالة اللاعقلنة التي يمكن أن تظهر في واقع التنظيم، ولهذا يقول *ميشال كروزيه* Crozier << لا يمكننا أن نصل إلى أي خلاصـة من مساهماتهم فيما يتعلق بدراساتهم حول العوامل البشرية التي تحدث إختلالات وظيفية، التي بينوا لنا خطورتها الكبيرة بالنسبة للتنظيم العقلاني البيروقراطي الحديث لكن لم يبينوا لنا هل هذه الخطورة تؤثر على الإتجاه العام وحدود ما نستطيع أن نسميه أو نطلق عليه بالعقلنة في التنظيم.>> (1)، فالمجددون في النظرية الفيبيرية اكتفوا فقط بدراسة الإختلالات الوظيفية وحاولوا إيجاد الحلول لها أي دراسـة الحالات الصحية كالبيروقراطية والإفرازات السلبية التي تعيق توازنهـا الوظيفي، ولـم يقوموا بدراسة الحالات الباطولوجيـة في حد ذاتـها كموضـوع للدراسـة وتفكيكها إلى عناصر لمعرفة مكوناتها والوصول بنا إلى قانون علمي إجتماعي يلخص لنا هـذه الحالـة، فالأنوميا l'Anomie كظاهرة إجتماعية ومفهوم علمي يستعمل للدلالة على الحـالات الباطولوجية التـي يمكن أن تظهر في المجتمعات الحديثة والتي أراد *دوركايم* أن يدرس من خلالها أثار إختلال التوازن الوظيفي في البناء الإجتماعي، غير أنه تناولها كنتيجة الإنحراف في التغير الإجتماعي غير المضبوط وليس إختلال هيكلي يصيب البناء الإجتماعي بحيث يؤدي ذلك إلى تغيير هـذا البنـاء، وبالتـالي نكون أمام زلزال إجتماعي أو ثورة التي نادى بها علماء آخرون يؤمنون بهذا المنحى.

لم يقصد *دوركايم* في دراسته للإنتحار، الإنتحار في حد ذاته بالقدر الذي كان يقصد أثر غياب المعايير والقيم على الفرد في المجتمع، بحيث كان يعتمد عليها كثيرا كعوامل أساسية من أجل المحافظة على التماسك الإجتماعي، ولذا قام بتحليل العلاقة السببية بين الدين والإنتحار في النموذج الأول الذي أطلق عليه بالإنتحار الأناني، ثم بين درجة الإندماج الإجتمـاعي والإنتحار في النموذج الثاني، وهو الإنتحار الغيري أو الإيثاري، ثم بين الأنوميا و الإنتحار في النموذج الأخير، وقام بالربط السببي بين هذه المتغيرات والإنتحار كمتغير تابع متولد عنها، بحيث يرى أن هذه المتغيرات هي ظاهرة إجتماعية أو حالة إجتماعية تصيب المجتمـع والأفراد فيه وتدل على ضعف أو الفقدان الكلي للترابط والتماسك الإجتمـاعي، ففـي ربـط الإنتحـار بمتغير الدين يستنتج أن الإنتحار يزيد عند البروتستانتيين وتقل عند الكاثوليك، وذلك لا لشئ و إنما لما يتميز به الأفراد الذين يدينون بهذه الديانة من حرية، فضلا عما يشيع بينهـم من فرديـة، نتيجة لضعف التضامن بين جماعـاتهم، مما يؤدي إلى تحـرر المرء من قيود الضمير الجمعي، وكذلك من أخلاقيات الجماعة، وعلى ذلك يكون نقصان الروابط الإجتماعية بين البروتستنت عاملا مؤديا إلى إرتفاع معدل الإنتحـار بينهم وحتى في حالة الأنوميا وهي فقدان المعـايير

(1) M. Crozier, *Op. cit.* P.P 220, 221 et 223.

والتدميــــر المفاجئ للتوازن الإجتماعي والبناء الأخلاقي في المجتمع فإن الإنتحار يرجعــه لهـا، فدرجة (1) التضامن الإجتماعي و إمتثال الفرد للمجتمع فهي في نفس الوقت درجة لإحتمـالات ممكنة تقود الفرد إلى القيام بهذه العملية، وحتى *ميرتون* Merton في دراسته لتحديد النمـاذج البشرية الأكثر عرضة للإنتحار، قد أكد على هذه الفرضية بحيث يرى أن فئة الإنسحابيين مـن الفئات الأربعة التي حددها (2) وهـم الأفراد الذيـن يتسمون بالإبتعـاد والجنـوح عن الأهـداف والغايات والوسائل المقيمة إيجابيا أكثر عرضة من غيرهم للقيام بهذه العملية .

نستنتج من هذه الرسالة التحديدية التي جاء بها *دور كايم* ودعمها *مرتون* و التـي هـي جديرة بالرسائل السماوية علـى أنـه إذا كـان الإنتحـار ظـاهرة إجتماعيـة إلا أنهـا حالـة فرديـة تصيب الأفراد وحدهـــم، لأن المجتمـــع و مهما يكن من أمـر يبقـى يسود فيــــه التضامــــن و التمــاســـك الإجتماعي العضوي و هو أقصى ما يمكن أن يؤول إليه المجتمع الحديث، فـالأفراد إذن هم الخاسرون لأن إبتعادهم وإنساحابهم عن القيم ومعاييـــر المجتمع ومبالغاتهم فـي التفـرد L'excés d'individualisme على حساب السلطة القصرية للضمير الجماعي لا يؤدي بهم ذلـك للتضحية بالجماعة فقط لإشباع أنانيتهم، بل ينتهي بهم المطاف حتما إلـى خسران ذاتهـم سـواء عن طريق الإقصاء الأخلاقي و الجماعي وسقوطهم فـي الموبقـات الـلا أخلاقيـة أو سـواء عـن طريق الإقصاء الفيزيائي كالإنتحار مثلا، فـ*دور كايم* كأنه يريد أن يحذر أفراد المجتمـع أثنـاء ظهور الثورة الصناعية من الإفراط بالوعي بالأنا الفردي على حساب الانـا الإجتمـاعي الـذي مهما يكن من أمر وما يتـم مـن تحـولات فـي المجتمـع لابـد أن سيادته تبقـى قائمـة لأنـه يوفـر للأفراد الحماية الأخلاقية والإجتماعية وحتى الفردية أي من نفسه، والأفراد الذين لا يخضعون لهذه السلطة القصرية ويمتثلون لها فإن مصيرهم معروف هو الإنتحار طبعا، فبالنسبة إليــه إذن أن الوعي المفرط بالأنا الفردي على حساب الأنا الجمعـي يـؤدي فـي نهايـة المطـاف إلـى نفـي وإعدام هذا الأنا الفردي، هل هذا صحيح؟ أم أن الوعي بالأنا الفردي يؤدي إلى نتيجة معاكسـة بحيث تصبح المعادلة أن الوعي بالأنا يؤدي بصاحبه إلى العمل على تكريس وتدعيم هذا الأنــا في الواقع، وعندها نكون أمام ديناميكيـة جديـدة دافعـة لسلوكات الأفراد ومحركـة لممارسـاتهم الإجتماعية فما هو إذن المفهوم الذي يمكننا من دلالة على هذه الحالة؟

إن إستعمال المفاهيم العلمية السابقة الذكر من طرف الباحث للتعبير والدلالة على واقـع إجتماعي مغاير تماما للواقع الذي كانت منبثقة منه يؤدي إلى جعل العلاقة الفعليـة بيــن الـدال le signifiant والمدلول le signifié أو بين الواقع والمفهوم ضعيفة أو معدومة تماما إذ يقتصـر وجودها فقط على ذهن الباحث ومخيلته ولهذا يصبح الإستعمال العلمي لهذه المفاهيم بهذه

محمد علي محمد، المفكرون الإجتماعيون قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الإجتماع الغربي، بيروت، دار النهظة العربية، 1983 ص. 122 .

(2) ريمون أرون، وفرانسوا بوريكو، المعجم النقدي لعلم الإجتماع، ترجمة سليم حداد، ط. الأولى، الجزائر، دوان المطبوعات الجامعية و المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 1986 ، ص. ص 27 ، 28 .

الطريقة ما هو إلا تشويه للنظرية وقوانينها وتزييف للواقع ومعطياته، ولكي يستطيع الباحث الخروج من هذا الإشكال يجب عليه أن يلتزم حرفيا لمعطيات الواقع المدروس وأن يتجاوز المصطلحات العلمية الموجودة لديه ولو إجرائيا فالنتائج الميدانية لواقع المؤسسة الصناعية الإنتاجية محل الدراسة بينت للباحث أن درجة التعقيد الذي وصلت اليه هذه الأخيرة من جميع النواحي أنه من المستحيل على أي دارس علمي أن يقف بمفرده على عمق وحيثيات الظاهرة الإجتماعية التي هو بصدد البحث عنها معتمدا فقط على تراث وإختصاص علمي واحد، فكيف يكون الحال إذا اعتمد فقط على مفاهيم علمية لنظرية واحدة، فعدم الوعي بهذه القضية لا يحل المشكلة بتاتا بل يزيد من تعقيدها لأنه مهما يكن من أمر لا يستطيع الوقوف على مسببات هذه الظاهرة إذا سار في هذا الإتجاه، إذن فالبرهنة على واقع إجتماعي ما إنطلاقا من مفاهيم ولغة سوسيولوجية لنظرية معينة فقط، وليس إنطلاقا من معطيات الواقع المدروس سيقود الباحث إلى العمل على تطبيق تلك القوانين والمفاهيم النظرية في هذا الواقع، وعندها يصطدم بعدم طواعيتها له فإنه يضطر في غالب الأمر إلى الإكتفاء بالبرهنة على عدم وجود هذه المفاهيم في هذا الواقع فكثيرا ما نصادف فرضيات ونتائج لبعض البحوث والدراسات تستعمل عبارات جاهزة ومنمطة كمثل (أن الأزمة أوالمشكلة " س " ترجع لعدم توفر العامل " ع " أو لعدم وجود العامل " س ") فإرجاع سبب وجود ظاهرة سلبية ما، في واقع إجتماعي معين إلى كون هذا الواقع لا يخضع لميكانيزمات قانون نظرية إجتماعية معينة، فهذا لا يعني أن هذا الواقع لا يتحكم فيه أي قانون بل بالعكس تماما إن هذا الواقع وسبب الأزمة فيه ترجع لسلطة قانون إجتماعي آخر، والباحث حسب رأينا عجز عن إيجاد اللغة السوسيولوجية المناسبة للتعبير عنه.

يتبين لنا من واقع المؤسسة الصناعية الإنتاجية محل الدراسة وملاحظات سلوكات عمالها وممارساتهم الإجتماعية أن أفعالهم لا تتم بدافع العصبية، ولا بدافع البيروقراطية، بمفهوميها العامي أوالعلمي كما بينا آنفا، بل بدافع عامل آخر وهو ما نسطلح عليه إجرائيا وكما هو مبين في فرضية البحث **بالسلطتية**، فما هو إذن المحتوى الإصطلاحي لهذا المفهوم؟

فبالنسبة لنا أن هذا المصطلح يعبر عن واقع متقهقر ومتدهور يفقد فيها التنظيم أدنى شروط إستمراره وأدائه لوظائفه التي أنشأ من أجلها لغياب أدنى عوامل الإنسجام والتضامن والتعاون بين الأفراد من أجل خدمة الأهداف التي وجدوا من أجلها في التنظيم، لأن في وجود **السلطتية** مؤشر على إنتقال وعي الأفراد من مستوى أنا الأمة أو أنا الجماعة أو أنا التنظيم إلى مستوى أنا الفرد، **فالسلطتية** هي عبادة للأنا الفردي والقوة المحركة والحيوية له، بحيث يصبح الفرد لا يعي نفسه عضوا او جزءا من الكل تنظيمي، بل يعي نفسه مركز هذا الكل أو على الأقل يعمل على أن يكون مركز هذا الكل.

لا تنفي **السلطتية** الترابط الإجتماعي لكنها تنفي أن يكون هذا الترابط لخدمة الغرض الذي وجد من أجله أساسا، فيستخدم حينها من أجل تحقيق مصلحة الذات أو حمايتها فهو إستعمال نفعي مصلحي ذاتي، وعلى هذا في **السلطتية** إذا تعارضت مصلحة الفرد مع مصلحة جماعة إنتمائية سواء كانت هذه الجماعة مهنية أو ثقافية أو سياسية إلى درجة لا يستطيع فيها

التوفيق بين المصلحتين فإنه يضحي بمصلحة جماعته وتلاحمه معهم سواء بصورة مباشرة وصريحة أو بصورة غير مباشرة وغير صريحة، وعندها يكون الفرد متعدد المجموعات التحتية من أجل خدمة المصلحة الفردية والذاتية، وهذا لتكوين مكانة إجتماعية أو تدعيمها، فيصبح للفرد قضايا المصلحة الذاتية أكبر وأوسع وأشمل من قضايا ذات المصلحة السياسية أو الصناعية أوحتى الإنسانية، ونظرا لأن **السلطتية** كذهنية تشكلت وتطورت مع تطور نمط الإنتاج الصناعي الجزائري فإن أفراد التنظيم الصناعي الجزائري تكون سلوكاتهم في هذا الاخير متراوحة بين مقومات **السلطتية** ومقومات المجتمع المحلي وهذا على حسب درجة إندماج كل فرد في مقومات هذا أو ذاك، ولكن مهما يكن من أمر فإن سلوكاتهم تكون على حساب قيم ومقومات العقلنة الصناعية والإقتصادية التي تقتضي التضحية بكل ما هو مصلحي نفعي ذاتي آني من أجل ما هو جماعي مستقبلي، هذا حتى لا يصبح التنظيم وسيطا من أجل تحقيق غايات الأفراد المتواجدين فيه، بل من أجل تحقيق الغاية التي شكل من أجلها أو التي كانت سبب في وجوده ففي نظام **السلطتية** تعطى المكانة حسب المهارة الشخصية وليس حسب الجهد المبذول أو التفاني في خدمة غاية التنظيم، إذن فتكون الأهمية للمكانة على حساب الدور، والمهارة الشخصية على حساب الكفاءة الحقيقية فتسود أولوية الحقوق على الواجبات، كما أن السلطة القصرية في التنظيم لا تكون للضمير الجماعي ولا للعصبية ولا للعقلنة البيروقراطية وإنما لطموحات الذات الفردية التي لا ترقى أبدا للطموحات التي تشكل من أجلها التنظيم أساسا.

إذا كان كيان أي تنظيم عقلاني والفعل فيه يتوقف على وجود الثلاثة المبادئ الأساسية التالية وهي :

أ – **الهوية** : التي لا بد أن تكون فيه متجاوزة لهوية الأفراد المشكلة له.

ب – **المعارضة** : التي يجب أن تكون فيه منطلقة من كيان التنظيم ومتجاوزة لحدوده لا من كيان الأفراد المشكلة له.

ج – **الشمولية** : التي لا بد أن تكون هي القيمة الموحدة والموجهة لمجموعة التنظيم ككل متكامل متساند يتجاوز حقيقة الأفراد المشكلة له.

فإن في التنظيم الذي تسود فيه السلطتية تكون هذه المبادئ الثلاثة كلها متطابقة لا تتجاوز أي واحدة منها وبأي حال من الأحوال حدود الذات الفردية وأفعالها التي تعمل إلا على تحقيق السلطة الذاتية فحينها يفتقد نظام التنظيم l'ordre de l'organisation فتغيب عنه الشروط الجوهرية والطوعية لإستمراره، يتشيأ بذلك مصدر الحكم والقيادة فيه ليصبح منبعها حق التسلسل الإداري أوالمكتبي المكتسب عن طريق **الزبونية** والمهارة الشخصية.

III – **مفهوم الزبونية** Le clientélisme : يعتبر مفهوم **الزبونية** متغيرا أساسيا من متغيرات بحثنا هذا، ولذا سنحاول أن نقوم بتحديد إستعمالنا له في سياق هذه الدراسة وذلك رغم الصعوبة والغموض الذين يكتنفان هذا المفهوم لعدم تناوله بالدراسة والتحديد من طرف علماء الإجتماع إلا قليل منهم والذين تعرضوا لدراسة المجتمع الجزائري ومؤسساته، إن ما نستشفه من كتابات **بيار بورديو** P. Bourdieu حول المقومات الثقافية للمجتمع الجزائري نستطيع أن

نلخص أن الزبونية كغيرها من القيم الإجتماعية والثقافية الأخرى لهذا المجتمع والتي تعمل على تجسيد وتكريس روح التكافل والتضامن الإجتماعي فيه بدون حسابات إقتصادية لدى أفراده فهي قيمة إجتماعية وثقافة تتم بدافع الروابط الدموية والإجتماعية والثقافية ولخدمة هذه الروابط والعمل على إستمرارها، فوجودها في المجتمع كقيمة إجتماعية عادية تجعل من الأفراد فيه يسخروا لخدمة بعضهم البعض والعمل على تحقيق مصلحة بعضهم البعض شيء مقدس وضروري، يخدم منطق القيم والمعايير الإجتماعية الأخرى كالجود والكرم والشهامة والأنفة الخ... ففي هذه الحالة وبالنسبة لهذا المجتمع المحلي أن الإمتثال لهذه القيمة ما هو إلا تعبير عن الإندماج والتماسك الإجتماعي بين الأفراد، هذا فيما يتعلق بالزبونية كقيمة إجتماعية للمجتمع المحلي، أما عن الزبونية كمفهوم علمي فهناك إستعمالان له :

- اولا : إن الزبونية أول ما ظهرت كمصطلح علمي كان ذلك في الدراسات الأنتروبولوجية وتستعملها << على أنها نمط وشكل لعلاقة تربط بين الأشخاص والمجتمعات أو أنها ميكانيزم لمجتمع Médiationأو بين فرد ومجموعة كاملة تقوم على أساس الواسطة معقد يقوم على أساس الواسطة >> (1). فبهذا الإستعمال العلمي نستنتج أن الزبونية خرجت من طابعها الخام كقيمة إجتماعية عادية لمجتمع محلي، لتدخل ضمن قاموس المصطلحات العلمية وللتعبير عن واقع إجتماعي وثقافي في علاقاته سواء مع واقع إجتماعي وثقافي آخر يتصف بالتطور والتقدم، وسواء مع واقع نظري نابع من هذه الثقافة المتطورة، وبالتالي أصبحت الزبونية لا تتحدد بالنسبة لقيم المجتمع المحلي وعاداته ومعتقداته بل بالنسبة لقيم مجتمع آخر، وهو المجتمع الرأسمالي والذي من مقوماته الأساسية أنه لا بد على أفعال الناس وممارساتهم الإجتماعية أن تتم وفق مقومات العقلنة الإقتصادية الرأسمالية وليست بدافع مقومات إجتماعية وثقافية، فالأنتروبولوجيون يقومون بدراسة الزبونية من وجهة نظر علاقة الثقافة التقليدية المحلية الزائلة أوالتي لا بد لها أن تزول بالثقافة الرأسمالية الحديثة المتطورة السائدة عبر المعمورة والتي لا بد لها أن تسود في هذه المجتمعات، فمن رواد هذا الإتجاه بالنسبة للدراسات السوسيولوجية في الجزائر نجد بيار بورديو P. Bourdieu، ولهذا أن إستعمال الزبونية وغيرها من القيم الأخرى على عكس الإستعمال السابق على أنها قيمة إجتماعية عادية بل على أنها مؤشر سلبي يدل على إستمرار قيم وعلاقات المجتمع المحلي في المحيط والمجال الذي من المفروض أن تسود فيه قيم وعلاقات إجتماعية حديثة أساسها وقوامها العقلنة الإقتصادية لا غير، لان الجود والكرم والشهامة والتكافل الإجتماعي وغيرها من القيم الإجتماعية الاخرى تصبح قيما لا معنى لها في مجال المؤسسة الصناعية الرأسمالية الحديثة، فالزبونية كقيمة ثقافية وإجتماعية تكرس الواسطة بدافع دموي أو ثقافي أو إجتماعي وتتم في مجال مؤسسات المجتمع الحديث تتناقض تماما وروح العقلنة الإقتصادية الرأسمالية والتي لا قيمة فيها إلا لما يتم بدافع المنفعة الإقتصادية لا غير.(2)

(1) Etienne Bruno, l'Algérie culture et révolution, Paris, Ed. du Seuil, 1977, P.P. 91 - 92.
(2) P. Bourdieu et collectif, Travail et travailleur en Algérie, Paris, Ed Mouton &c.o, 1963 .

– **ثانيا** : أما عن الإستعمال الثاني لمفهوم **الزبونية** كان في العلوم السياسية ودراسة المؤسسة السياسية وممارساتها المختلفة من أجل فرض نفسها وسلطتها كمؤسسة حديثة على المجتمع المحلي، وعلى هذا فإن **الزبونية** تستعمل كمفهوم للدلالة على المناورات التي يمكن أن يقوم بها حكم سياسي معين إزاء مجتمعه، (1) فبهذا التعريف نلاحظ أن مفهوم **الزبونية** إنتقل من مصطلح للدلالة على ممارسة إجتماعية ليصبح كمصطلح للدلالة على ممارسة سياسة، تقوم بها سلطة سياسة معينة و لهذا نجد أن ***برينو إتيان*** يعرف **الزبونية** على أنها << ميكا نيزم يستعمل من طرف السلطة لدمج مجموعة Population هامشية أو محيطيه والتي لها نسقها الخاص من القيم و لذا **فالزبونية** تستعمل من طرف النخبة السياسية التي تسيطر على الدولة أو الأمه من أجل فرض نسقها الخاص من القيم و لتدعيم سلطتها وسلطانها(2)، **فالزبونية** هنا أخذت شكل " المحاباه السياسية " تتم وفق علاقة تبادلية بين مركز القرار و السلطة في الأمة وباقي المجتمع، وكأن المركز يقدم للمحيط شيئا يحتاج إليه مستحق أو غير مستحق مقابل حصوله من هذا المحيط ومن أفراده على قدر من الخضوع و الإستسلام، و حسب التعريف السابق أن هذا الخضوع و الإستسلام تحتاج لهما السلطة المركزية من أجل غرس قيم ثقافية وحضارية تؤمن بها هي دون بقية أفراد المجتمع، وذلك بهدف إحداث التغيير الإجتماعي المنشود والذي يحمله مشروع هذه النخبة السياسية، فبالنسبة إليه أن **الزبونية** ما هي إلا وسيلة في يد قوة مركزية عقلانية متطورة متشبعة بقيم الثقافة، *أوروبو مركزية*، تقوم بواسطتها تجسيد علاقة إجتماعية غير التي كانت وليس عن طريق التثاقف الحضاري المباشر غير المقصود، بل عن طريق الممارسة السياسية و مناوراتها، فالتنظيم السياسي و البيروقراطي الحديث عليه أن يستعمل قيم المجتمع المحلي من أجل تحقيق الإندماج السياسي على حساب البنيات الإجتماعية القديمة و غرس قيم و مبادئ الثقافة الحديثة، **فالزبونية** في هذه الحالة تنتقل من وسيلة للمحافظة وإستمرار قيم المجتمع المحلي، إلى وسيلة سياسية من أجل القضاء على هذه القيم و إحلال قيم أخرى حديثة محلها و ذلك عن طريق الواسطة أو الوسطاء الذين ينتمون إلى المحيط من جهة ويحومون حول المركز من جهة ثانية بحيث يقول ***إيتيان برينو*** << أن الوسطاء الذين يحومون حول الدولة يعملون على تسيير الجهاز أو النظام بواسطة **الزبونية** و الممرسات الأخرى المترتبة عنها والتي تعمل على تنمية وتطوير ميكانيزمات الإندماج السياسي المهدمة للقيم سابقة Intégration politique éthno-destructrice >> (3).

إذا كان التنظيم العقلاني الحديث هدفه من إستعمال **الزبونية** عقلنة المحيط و الوصول إلى غرس المبادئ الثقافية الحديثة النابعة من القيم الرأسمالية، هل نستطيع أن نخلص إلى أن **الزبونية** كوسيلة أو قيمة أنها تعقلنت؟ أم عكس ذلك تماما هو الذي حصل، بحيث أن الأهداف المبدئية التي يحملها مشروع التحديث هي التي تغيرت وأصبحت بذلك الوسائل كالزبونية تستعمل من أجل تجسيد أهداف أخرى غير معقلنة؟

---

(1) E. Bruno, O*p* cit, P. 92.
(2) Ebid, P. 92.
(3) Ebid, P. 117.

إن هاجس المركز ووسطائه من أجل تكريس سلطته على المجتمع بشتى الوسائل حتى لو كانت هذه الوسائل متناقضة مع مبادئ العقلنة الإقتصادية الرأسمالية وقيمها جعله يقع في عدة تناقضات من ضمنها التناقض بين متطلبات العقلنة الإقتصادية و متطلبات تكريس السلطة الذاتية فهذا الصراع و التناقض لو حسم على مستوى الممرسات الإجتماعية و السياسية و الإقتصادية لصالح العقلنة كهدف، لتعقلنت الوسائل و المحيط لكن المعطيات الميدانية تؤكد على أن الحسم كان لصالح متطبات تكريس السلطة الذاتية فتكيفت الأهداف المبدئية لمشروع التحديث مع المتطلبات الجديدة، وبالتالي إنتقلت **الزبونية** وما يترتب عنها من ممرسات من خدمة سلطة التنظيم و العقلنة فيه إلى خدمة سلطة الأفراد و مصالحهم و السلطتية فيه .

لم تعد **الزبونية** وسيلة لخدمة قيم المجتمع المحلي ولا لتكريس العقلنة بل لتكريس اللاعقلنة و خدمة لما إصطلحنا عليه بالسلطتية و لايعتبر وجودها مؤشر عدم عقلنة المحيط فقط بل أنها بالنسبة لنا دليل على غياب العقلنة في المركز كذلك، و بذلك فوجود **الزبونية** مقرون بغياب العقلنة و بوجود السلطتية كعلاقة إجتماعية بين الأفراد .

فالزبونية بالنسبة لنا **هي** علاقة إجتماعية تتم في شكل تبادل سلعي خذ وهات في سوق التنظيم الحديث وعلى حسابه، **فهي** وسيلة أو طريقة ليست لتنمية و خدمة الهدف الذي وجد من أجله هذا التنظيم بل لخدمة وتنمية وتوسيع هامش المناورة ورصيد السلطتية للأفراد فيه رغم أن السلطتية هي القوة المحركة للعلاقات الإجتماعية لتنظيم ما، فإن هذه الأخيرة أي **الزبونية** بدورها تمنح للسلطة إمكانية وجودها و إستمرارها وتنميتها، فالعلاقة بينهما إذن هي علاقة تلازم بحيث يشكلان معا نظاما دياليكتيكيا ديناميكيا، يشترط الوفرة المالية لأن إستعمال **الزبونية في** التنظيم الإقتصادي مكلف جدا، حيث تعمل على بناء علاقات السلطة و الحكم في التنظيم على أساس الحافز المادي سواء المباشر أو غير المباشر و غالبا ما يكون هذا الحافز إلا لشراء الخضوع و الإستسلام لشخص السلطتية و ليس للتنظيم ككل .

الفصل الثاني

الإشكالية النظرية

1 – الإنضباط و العلاقة القانونية

2 – الإنضباط والطرق التقنية

3 – النظريات السوسيولوجية و الشروط الموضوعة لديناميكية التنمية

3 – 1 – **سان سيمون** والعلاقة الصناعية

3 – 2 – او **غيست كونت** : الإنسجام الإجتماعي والدين الجديد

3 – 3 – الإنسجام الإجتماعي : بين سلطة الضمير الجمعي والتوازن في البناء الأخلاقي

3 – 4 – الفعل الإجتماعي : بين حتمية العوامل الموضوعية و إحتمالية الدافع القيمي

الفصل الثاني

الإشكالية النظرية :

بعدما قمنا بطرح الإشكالية التطبيقية التي هي نابعة من إهتمام الباحث حول الموضوع المراد دراسته، يستوجب الآن أن نقوم بتحديد الإطار النظري والمنهجي لموضوع الدراسة، لأن التحديد والفصل في الإشكالية الميدانية دون النظرية يجعل البحث عقيما وساذجا ، وذلك لكونهما يمثلان مستويين متفاعلين، بينهما تأثير متبادل، لأن النظرية توضح التطبيق الذي بدوره يوضح النظرية، ولهذا فإن ***فرانسوا سيماند*** François Semiand يوضح ما يلي << ليس هناك أفكار دون واقعات وليس هناك واقعات دون أفكار >> (1) فهذه الفكرة توضح أن الإقتصار على المستوى التجريبي وحده معناه إنكار علل وأسباب الظاهرات الحقيقية سواء كان هذا الإنكارضمنيا أم صريحا، ومعناه بإيجاز تمويه الحقيقة وتزييفها (2) فلا يمكن إذن الحصول على المعرفة العلمية الحقة إلا بمواجهة النظرية بالتطبيق، لأنه لا يمكن فهم معطيات الواقع وترجمتها إلا بإرجاعها إلى محك نظرية معينة، فالإقتصار فقط على جمع معطيات الميدان دون مواجهة ذلك بالنظرية يعتبر تجميع وتكديس عشوائي لمعلومات ميدانية وعملية لا تمت للعلم بصلة، ولهذا فإن مرحلة البحث النظري تعتبر من أصعب المراحل بالنسبة للباحث وعدم الحسم فيه تجعل من الإشكالية الميدانية عبارة عن تساؤلات ذاتية لا ترقى لأن تكون جديرة بأن تصنف علميا أو أن تنسب إلى أي إختصاص علمي معين.

1 - الإنضباط و العلاقة القانونية :

كان إهتمام الباحث بالنسبة لموضوع البحث ينحصر في مشكلة رئيسية تكمن في تتبع الأسباب التي تقف وراء التناقض الموجود بين نوع من السلوك العمالي في المؤسسة الصناعية الإنتاجية في الجزائر و المتطلبات المهنية و غيرها التي تستلزمها الحضارة الصناعية حتى يكون هذا النشاط عملا صناعيا إنتاجيا يحقق التنمية والتقدم. يظهر جليا من العملية التنموية التي عرفها المجتمع الجزائري أن قضية الصناعة و التصنيع أخذت فيها على أنها المفتاح لحل إشكالية التخلف وعلى هذا فإن كل مقتضياتها ومتطلباتها أعتبرت على أنها هي الأساس المرجعي الذي يقاس به كل فعل إجتماعي متطور، فعدم التناغم بين هذه المقتضيات والسلوك العمالي للعامل الجزائري أخذت على المستوى العملي أو النظري على أنها راجعة لنقص أو

---

(1) عبد الغني مغربي، التفكير الإجتماعي عند ابن خلدون ، ترجمة محمد الشريف بن دالي حسين، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986 ، ص. 97

(2) نفس المرجع السابق، ص 97

غياب كلي لمنظومة قانونية تحكم وتسير العمل الصناعي وعليه فالقضية يمكن إستدراكها، بإنتاج قوانين إدارية تنظم العلاقة الجماعية والفردية للعمل. لأنه حسب هذا الإتجاه أصل هذه العلاقة ومنبعها هو القانون التشريعي، وليست إمتدادا أو تجسيدا للبناء الإجتماعي والإقتصادي للمجتمع ككل وعلى هذا فإن المسيرين وبعض المنظرين يرون أن ديناميكية العملية التنموية على مستوى المؤسسة الصناعية كخلية إنتاج تكمن أساسا في العمل على تطوير وتدعيم العلاقة القانونية للعمل المبنية على الحق والواجب الممنوح قانونا «فالمكانة التي يحتلها أطراف هذه العلاقة مكانة قانونية قبل أن تكون إجتماعية أو إقتصادية والنزاع والإختلاف هو نزاع حول الحق القانوني والحسم فيه لا يمكن أن يكون إلا بالوسائل القانونية وعن طريق مؤسسات قانونية وعليه فإن السلوك العمالي المتناقض مع متطلبات الصناعة يعتبر حسب هؤلاء عتاهة عمالية، débilité وإخلال بالواجب العمالي وخروج عن العلاقة القانونية تستلزم القضاء عليها لأنها حالة إنضباطية فردية خاصة لا تلزم إلا مرتكبيها فقط، ولهذا فإن الدارس لحالة المؤسسة الصناعية الإنتاجية الذي ينساق وراء هذا التيار فإنه ينزلق في تشخيصه لمشكل هذه الأخيرة على أنها ظاهرة عدم إنضباط، أي عدم إلتزام العمال بالواجب القانوني في عملهم، ولكي يصل إلى فهم العلل والأسباب ما عليه إذن إلا دراسة المنظومة القانونية للعمل والعلاقات التي تولدت عنها ومنطلقها سواء صراحة أو ضمنيا ، من فرضية أن مستوى تقدم هذه العلاقات مرتبط بمستوى ونجاعة هذه المنظومة القانونية، وعليه فدور الباحث يتلخص إذن في تتبع تطور وتلاشي هذه المؤسسة القانونية، فتشخيص المشكلة بهذه الطريقة هو تشخيص خاطئ نابع من نظرة ميدانية للموضوع، خالية من كل بعد نظري، وعليه فلا ينقد الباحث من هذا التصور الزائف للواقع إلا إخضاع تساؤلاته الميدانية إلى محك النظرية السوسيولوجية وعندما يكتشف بأن الإنضباط والعلاقة القانونية والحق والواجب القانوني ما هي إلا مصطلحات لعلم آخر وبعيدة كل البعد عن الدراسة السوسيولوجية.

2 – الإنضباط والطرق التقنية :

لندفع التحليل في هذا الإتجاه وذلك بأخذ دائما الإنضباط كعامل اساسي في تحليل ازمة المؤسسة الصناعة الإنتاجية وعليه سيقودنا هذا المنحى، إلى إعتبار أن العمل الجماعي حتى يحقق الإنتاج المطلوب لا بد من توفير عامل الإنضباط الذي هو بدوره مشروط بتطبيق التقنية اللازمة لذلك، فحسب هذه النظرة إذن أن تاريخ المؤسسة الصناعية الإنتاجية الرأسمالية منذ نشأتها في القرن الثامن عشر إلى اليوم، ما هو إلا تعاقب لأشكال إنضباطية ولهذا فإن **جون بول دو قدمان** J. P. De Goudman يرى في أن المؤسسة الرأسمالية عرفت عبر مراحل تطورها هذه أربعة أطوار إنضباطية وهي :

1 – *الطور البانوبتيكي :* Le cycle panoptique الذي كان الإنضباط فيه يعتمد على تقنية المراقبة المباشرة La technique de surveillance للعامل أثناء عملية العمل فهو نمط مستوحي من النموذجين العائلي والعسكري أين العلاقات تكون فيه مبنية على السيطرة وفرض الخضوع بإستعمال القوة الفيزيائية المباشرة،

2 - *الطور الثاني :* هو الطور الذي إنتقلت فيه المراقبة من مكان العمل ليشمل حياة العامل اليومية في دورتها الكاملة من المصنع إلى المنزل ثم العودة إليه،

3 - *الطور الثالث :* هو الطور الذي أصبحت المراقبة فيه لا تعتمد على عامل الملاحظة المباشرة والجانب الأنساني، بل أدخلت الآلة ليكون لها الدور الحاسم في ترويض وأقلمة سلوك العامل مع متطلبات العمل الإنتاجي،

4 - *الطور الأخير :* وهو الطور الذي يجسد النضج الذي وصلت إليه المؤسسة الصناعية الرأسمالية بحيث أصبح الإنضباط لا يعتمد على منطق القوة سواء كانت فعلية أوقانونية، بل أصبح يعتمد على تقنية الحوار والمشاورة للوصول إلى إتفاق تعاقدي يلتزم به الطرفان أي العمال أو ممثليهم من جهة وأرباب العمل من جهة ثانية (1).

نستنتج من هذا كله أن هاجس المؤسسة الصناعية الرأسمالية كان دائما هو البحث عن نظام ordre داخلي أمثل، أو ما يسمى بالإنضباط في العمل الشيء الذي أدى بها إلى العمل المستمر على تجديد أشكال مراقبتها العمالية، فالإعتماد على هذا المنحى التصوري لتحليل إشكالية بحثنا هذا فإنه سيؤدي بنا إلى القيام بتحليل الأطوار الإنضباطية المختلفة التي تكون قد عرفتها المؤسسة الصناعية الإنتاجية في الجزائر، على إعتبار أن الإنضباط في المصنع يختلف بإختلاف الأزمنة والأمكنة لنخلص ربما في نهاية المطاف إلى تشخيص المشكلة على أنها خلل يكمن في الطرق التقنية التي إستعملت من أجل تحقيق النظام للوصول للأهداف الإنتاجية المسطرة.

يلاحظ من هذا الطرح كذلك إعتبار الإنضباط على أنه عملية خارجية تفرض نفسها من الخارج على القائمين بالعملية الإنتاجية وربما بدون وعي منهم على أن وحدة التحليل ليس مركزها الإنسان بكل أبعاده الإجتماعية و الثقافية، بل تكمن في الطرق التقنية، فالعلاقة الإجتماعية لا وجود لها في هذا المنطق، بل أن كل ما هنالك أن قضية الإنضباط و النظام تقتصر فقط داخل مجال الإنتاج على العلاقة التبعية la relation de subordination والتي تكون بين طرفين غير متساويين من حيث الحقوق والواجبات، والتي حسمت مسبقا وعليه فإن الإنضباط كمفهوم بهذا المنحى لا يمكننا من فهم وتحليل الأزمة التي تعيشها المؤسسة محل الدراسة، لأن المشكلة و إن كانت تظهر على أنها بسيطة و ترجع فقط إلى فشل في إنتاج وتجديد الأشكال الإنضباطية، لكن التعمق في النظر و بحث المسألة جيدا يصل بنا إلى طرح السؤال التالي، لماذا هذا العجز؟ و هل هو عجز ظرفي أي عارض و بسيط أم تاريخي ومركب؟ وحينها ندرك بأن القضية تتجاوز إرادات الأفراد وحتى المرحلة التاريخية الذين هم فاعلين فيها ومنفعلين بها، ولهذا فإننا سنقوم بإستنطاق النظريات السوسيولوجية حول هذه الإشكالية الميدانية، و التي حسب رأينا أن عدم إستجابة العمال إلى متطلبات الحضارة الصناعية الحديثة ليست بقضية ظرفية وبسيطة، تكمن فقط في الطرق التقنية، بل هي مركبة و تاريخية وعلى هذا عوض أن نتسآل عن عدم الإستطاعة والعجز، سنقوم بتحديد و تحليل

---

(1) Jean Paul De Goudman, L'ordre de la production naissance et forme de la discipline à l'usine, Paris, Ed. Dunod, 1982, P. 12.

الشروط الموضوعية التي تؤدي إلى التنمية و التقدم و تقضي على العجز و التخلف لدى كل واحدة من هذه النظريات .

3 - النظريات السوسيولوجية و الشروط الموضوعة لديناميكية التنمية :

كنا قد أشرنا فيما سبق إلى أن التناقض الموجود بين سلوك العمال ومتطلبات المرحلة التاريخية التي هم متواجدين فيها، على أنها قضية تتجاوز إراداتهم الفردية بل تتحكم فيها عوامل موضوعية. سنقوم في هذا الفصل بتحديد و تحليل طبيعة هذه العوامل و هذا باستنطاق النظريات السوسيولوجية المختصة في هذا المجال.

فإذا كان الإنضباط حسب النظرة السابقة أخذ على أنه تقنية أو قضية طرائق و مناهج فهذا لا يتوافق مع تصورنا لموضوع الدراسة و إشكالية البحث، فالسلوك العمالي الذي يوحي بأن هؤلاء غير حاملين دهنيا لمشروع التنمية الوطنية و الذي هو مستمد ومستوحى من النموذج الثقافي للمجتمع الصناعي الرأسمالي، هذا يعني حسب رأينا أن هؤلاء لم يصلوا إلى المستوى الثقافي والحضاري الذي يمكنهم من إستعاب المعاني الحقيقية للمقولات التالية وهي : العمل، التعاون، التدرج الإجتماعي، والعوامل الموضوعية التي تتحكم في هذا التدرج، وبالتالي أن سلوكاتهم وأفعالهم لم تكن محددة أو موجهة بالمعنى الحقيقي بهذه المقولات و التي هي متوافقة مع المرحلة التاريخية التي هم فيها، بل أن هذه السلوكات والأفعال محددة وموجهة بمعاني أخرى سنتطرق لها في حينها عندما نقوم بتحاليل معطيات الدراسة الميدانية، في دراسة أجراها G. Bajoit حول النموذج الثقافي الإيديولوجي والنظري للتاريخ، إنطلق من فرضية أساسية مفادها أن أي علاقة إجتماعية تصبح مستحيلة وغير ممكنة إذا كانت أطرافها التي تتكون منها هذه الأخيرة ليس لديها نفس المعنى والمحتوى الثقافي والذهني في الإجابة عن الأسئلة الأربعة التالية :

- لماذا يتطلب أن نتعاون ؟
- ما هو المطلوب منا حتى نجسد هذا التعاون ؟
- لماذا نصبح غير متساوين ونحن نتعاون ؟
- لماذا أصبحنا غير متساوين عندما تعاونا ؟

فمدى إستيعاب هذه الأسئلة وكيفية الإجابة عليها ودرجة التجاوب معها وهي التي تحدد المستوى الحضاري الذي وصلت إليه كل مجموعة، فالإجابات المتطابقة على هذه الأسئلة لا يعني أبدا أن هذه المجموعة الثقافية أو الإجتماعية لها نفس المحددات أو الموجهات لسلوكاتها وأفعالها بل تعني فقط بأنه لها المستوى الحضاري المطلوب الذي يؤهلها تاريخيا للقيام بالدور المنوط بها، ولكي ترقى إلى المستوى الحضاري المطلوب فلا بد عليها أن تكون إجابتها التي تظهر في سلوكاتها مطابقة تماما للنموذج الموالي :

- فالإجابة عن لماذا يتطلب منا أن نتعاون؟ هي : لأن التعاون هو الشرط الأساسي للتقدم حتى نتمكن من السيطرة والتحكم في القوى العمياء للطبيعة،

– والإجابة عن ما هو المطلوب منا حتى نجسد هذا التعاون هي : يجب علينا أن نعمل حتى ننتج التقنيات اللازمة من أجل تطوير وتنمية قوانا الإنتاجية،

– والإجابة عن لماذا نصبح غير متساوين ونحن نتعاون ؟ هي : لأن العمل يستلزم التقسيم والإختلاف في درجة التأهيل والكفاءة،

– أما الإجابة عن لماذا أصبحنا غير متساوين عندما تعاونا ؟ هي : لأن الكل الإجتماعي لا بد أن يقاد ويسير، وأن هذه القيادة وهذا التسيير لا يمكن أن يتحقق إلا بواسطة فاعل يستحوذ على مكانة مراقبة المنتوج الجماعي(1).

أن كل النظريات السوسيولوجية على إختلاف إتجاهاتها الإديولوجية تقر بأن التقدم هو غاية البشرية وإتجاه للتاريخ، غير أنها إختلفت فيما بينها في نقطتين أساسيتين وهما :

– *أولا* :طبيعة العوامل التي تتحكم في تحقيق تلك الغاية،

– *ثانيا* :درجة التأثير المتبادل الذي تعطيه كل واحدة منها للعوامل الموضوعية والذاتية.

ولذا سنقوم بتحليل بعض النظريات السوسيولوجية ومساءلتها حول المعنى الذي تعطيه خاصة للمقولات الأربع التي ذكرناها سابقا وهي : العمل ، التعاون، التدرج الإجتماعي والعوامل الموضوعية التي تتحكم في هذا التدرج، سنبدأ أولا بالنظرية السان سيمونية مع إحترامنا للتسلسل التاريخي لهذه النظريات.

3 – 1 – *سان سيمون والعلاقة الصناعية*

ثار *سان سيمون* على الطبقة الإريستوقراطية وحث العمال والمنتجين على التعاون وفعل كل ما في وسعهم للإطاحة بها وهذا رغم أنه كان ينتمي إليها، هذا لكونه كان يرى فيها أنها سبب الجمود والتخلف الذي بقيت تعيش فيه فرنسا في القرن الثامن عشر (18) وبعد الثورة الفرنسية، إذ يعتبرها طبقة طفيلية لا تعيش من منتوج عملها بل من الريع الذي يحققه لها مركزها الإجتماعي، وعليه فإنه يرى أن العلاقة الإجتماعية البحتة التي تخدم الوضعيات وأصحاب النفوذ والجمود لا بد أن تزول وتحل محلها علاقة جديدة، وهذا لن يتأتى حسب رأيه إلا بتحمل طبقة جديدة متكونة من العمال ورجال الأعمال والعلماء، مسؤولياتهم التاريخية للخروج بالمجتمع من حالة الركود إلى الإزدهار والتقدم، وهذا بما لديهم من روح الخلق والإبداع، فهذه العلاقة الجديدة هي العلاقة الصناعية علاقة الكد والجد المتفانية في خدمة المصلحة العامة والقائمة على التعاون وإدارة الأشياء L'Administration des choses عوض إدارة الرجال، وحتى يتحقق ذلك حسبه، لا بد من العمل على تنمية وعي هذه الطبقة الصناعية وحثها على إستكمال وضع مؤسساتها السياسية والإديولوجية التي تخدم مصالحها الإقتصادية.

---

(1) G. Bajoit, ' Model culturel ideologie et théorie de l'histoire " in recherche sociologique, volume XI, N° 1, 1980, P.6 .

فنلاحظ مما تقدم أنـه جعل من العمـل والإنتـاج الصنـاعي هـو العـامل المحـدد للعلاقـة الطبقية والتدرج الإجتماعي، كما أنه ربط التنمية الإجتماعية والإقتصادية بالصناعة وجعل منها إتجاها حتميا لتطـور التـاريخ، وفـي هـذا الصـدد يقـول ***عبد الرحمان بوزيدة*** << أن أصالـة أطروحته تكمن في الربط الذي أقامه بين التقدم و الصناعة >> (1) و يستطرد قـائلا << أنـه نادى بمجتمع صناعي يـرى لابد أن كل المؤسسـات تعمل فيـه علـى خلـق الرفاهيـة المعنويـة والماديـة للطبقـة الأكثر فقرا ... و هـذا هـو المبدأ الـذي بنـت عليـه دول العـالم مشـروعها الإجتماعي >> (2)، وخلاصة القول أن ***سان سيمون*** أرجع الجمود والتخلف الذي يعـاني منـه المجتمع الفرنسي في تلك الفترة للطبقة الإريستوقراطية، والعلاقـات الإجتماعيـة المبنيـة علـى التشريف والتمجيد، وليس على العمل والإنتـاج الـذي يـرى فيهمـا بأنهمـا أسـاس بنـاء المجتمـع الصناعي المتقدم، غير أن الشيء الذي نأخذه عليه، هو عدم تحديده للكيفية والعوامل التي تخلق التلاحم والإنسجام بين الأفراد والفئات المختلفة المكونة للطبقة المنتجـة، اللـذان همـا أسـاس أي عمل جماعي، فـ ***فوريه*** Fourrier يرى أن << الرغبة في بناء مجتمـع علـى أسـاس العمـل وخصوصيـة العلاقـة الإجتماعيـة لا يكفـي إذ يتطلـب أولا وقبـل كـل شـيء أن نقـوم باكتشــاف المبادئ التي تجعل من هذا العمل قوة جذابة >> (3) فالقضية ليست قضية بناء مجتمع صناعي للوصول إلى التقدم لكنها قضية كي نجعل سلوكات العمال والمنتجين مرتبطـة بمتطلبـات هـذا المجتمع المستقبلي.

3 – 2 – او غيست كونت : الإنسجام الإجتماعي والدين الجديد :

كانت للإضطربات الإجتماعية والسياسية التـي سـادت أوربـا فـي القـرن التاسـع عشـر وفشل الساسة في وجود الحلول اللازمة للفوضى التي عمت هذه المجتمعات بمثابة الدافع الـذي أدى بـ ***كونت*** إلى البحث في هذه المسألة علميـا إذ تبيـن لـه بـأن هـذه المشـاكل لا يمكـن فهمهـا وبالتالي إيجاد الحلول لها، إلا إذا قمنا بدراسة هذه الظواهر الإجتماعية دراسة علمية تمكننا من إستخراج القوانين التي تتحكم فيها، ثم إستخدام هذه القوانين كأسس تبنى عليها الحلول السياسـية لأن علم الإجتماع عنده << هو الدراسة الواقعية المنظمة للظواهر الإجتماعيـة >> (4) ومـن ثم لا تكون السياسة قائمة كما كانت في الماضي على أفكار لاهوتية وميتافزيقية، بل بالعكس على أسس علمية ووضعية مدروسة، بحيث أن الظواهر الإجتماعية حسبه ليست أمـورا جـامدة لا يستطاع تغييرها والتأثير فيها، بل هي من أكثر الأمور قبولا للتغيير والتحويروذلك بواسطة

(1) Abderrahmane Bouzida, Le projet social algérien Genèse et évolution, Alger, O.P.U, 1991, P. 56.

(2) Ibid, P.57.

(3) Fourrier, cité par De Gaudemar, l'ordre et la production naissance et forme de la discipline à l'usine, Op cit P. 2.

(4) محمد علي محمد، المرجع سبق ذكره، ص . 27

الإصلاح الإجتماعي القائم على الدراسات الوضعية العلمية والمعتمدة على قوى إجتماعية تتكون من :

- مناصري النظام الذين هم ضد الفوضى. les partisants de l'ordre contre ceux du désordre.
- المنضبطين المعادين للثوريين. Les disciplinés contre les révoltés.
- العقلاء الصامتين ضد المتغطرسين Les silencieux contre les superbes
- المحافظين ضد الثائرين الهائجين Les réservés contre les agités

وهكذا يتطور تاريخ المجتمعات البشرية بتطور الفكر ويحكمه في ذلك قانون صاغه، سماه قانون الأحوال الثلاثة، وعليه حسبه أن العقلية الإنسانية عرفت فيه طور الفلسفة الدينية خلال الحالة الدينية، وطور الفلسفة التجريدية خلال الحالة الميتافيزيقية، وطور الفلسفة العلمية خلال الحالة الوضعية، ففي هذا الطور الأخير تنتقل البشرية بعد نضجها إلى رفض كل التفسيرات اللاهوتية والميتافيزيقية، وتكتفي بتفسير الحوادث كما هي بالوقوف على ما يوجد بينها من ترابط سببي، فالتفكير الديني يمثل طفولة البشرية أو الحالة الأولية للتطور البشري والتفكير الميتافيزيقي يطابق فترة المراهقة عند الإنسان والمرحلة الوضعية تماثل الرجولة التي ينضج فيها الفكر ويأخذ فيها طابعه الواقعي، فكل مرحلة من هذه المراحل الفكرية الثلاثة تقابلها حالة معينة لكل من الوجدان البشري، ومن العمل، ومن الوحدات الإجتماعية، وكذا من النظام والجدول التالي يبين ذلك.

جدول يبين قانون الأحوال الثلاثة وما يقابلها من حالات.

المراحل الفكرية	شكل الحالات			
	الوجدان	العمل	الوحدة الإجتماعية	النظام
المرحلة الدينية	التعلق	الغزو	الأسرة	منزلي
المرحلة الميتافيزيقية	الاجلال والتقديس	تشريع القوانين	الدولة	جماعي
المرحلة الوضعية	الخيرية	الصناعة	الإنسانية البشرية	دولي أو عالمي

فالملاحظ من هذا الجدول أن المرحلة الوضعية هي الأرقى والأسمى من كل المراحل السابقة لها، فهي مرحلة متقدمة إذن تعم فيها الخيرية بين الناس وتصبح الصناعة تشكل النشاط المميز والنموذج الأرقى للعمل، والإنسانية هي الخلية الأساسية لكل فرد، والعالم موطن ودولة للجميع وبدون إستثناء، إن رفض ***أوغيست كونت*** للمرحلة الدينية هذا لا يعني أبدا بأنه يرفض أو يتنكر للدور الذي تلعبه الديانات في توحيد عواطف الناس وخلق الإنسجام بينهم من أجل تسخير أنفسهم لتخفيف مهمة نبيلة، بل يرفض أن ترجع الظواهر الطبيعية لأسباب خارجة عنها

ولذا نجده قد عمل على وضع أسس لديانة جديدة و هي الفلسفة الوضعية التي تعمل على حث الناس على الخضوع والإجلال وخدمة الإنسانية بإختبارها الإلاه الجديد، فبواسطة هذه الديانة حسبه فإنه ستتحقق الأخوة والمحبة المتبادلة و الوحدة التامة بين العقل والقلب، فحينها ستغيب الأنانية من قلوب البشر و يسود الوئام كمبدأ والنظام كأساس والتقدم كغاية.

نستنتج مما تقدم أن ***أغيست كونت*** وتحت و طأة الذهول الذي تركه فيه التفكك والإنحلال الذي تعرض لهما المجتمع الأروبي في تلك الفترة، إتجه إلى تشخيص المشكلة على أنها عجز فكري وفتور عقائدي وتفسخ نظامي، عجز فكري لأن كل المحاولات الفكرية لم تصل إلى فهم الأسباب الحقيقية التي تقف وراء تلك الظواهر التي كادت تعصف بكيان المجتمع الأوربي، وفتور عقائدي لأن الدين لم يستطع أن يلعب دوره في نشر الخيرية وإرساء قواعد المحبة والتعاون بين الأفراد والمجتمع، وتفسخ نظامي لان النظام بدأ يفتقد تماما في خضم التحولات العميقة التي مست هذا المجتمع، إن ***أغيست كونت*** أثناء تحليله لهذا الواقع الأوربي وجد نفسه في ورطة علمية وفلسفيه عميقة، وهي هل النظام هو أساس التقدم أو العكس تماما أي هل التقدم هو شرط أساسي ليستتب النظام؟ يعني ايضا هل الفوضى والتفكك سببهما الجمود أم الحركة؟ هذا معناه هل أن هذا العلم الجديد، علم يبحث في قوانين الإستقرار والثبات أم يبحث في قوانين التطور والتغيير؟ ومحاولة منه للإجابة عن هذه الأسئلة قام بتقسيم المجتمع إلى أستاتيكا وديناميكا أو حالة إستقرارية وتطورية، وما هذا الفصل الميكانيكي إلا تعسفي، لا يعكس الواقع تماما، بل هو نابع من مخيلته ودليل عجزه في إيجاد الحل النظري والعلمي لهذه المعضلة والدليل على ذلك فشله في إكتشاف العلم الذي يزعم أنه إبتكره، فعوض أن يقدم لنا منهجية علمية نستطيع بواسطتها أن نقف على الأسباب الحقيقية لهذه الحالات المرضية التي يعيش المجتمع في مرحلة من مراحل حياته، قدم لنا ديانة وضعية إلاهها الإنسانية، ونبيها القديس ***أوغيست كونت*** !!! طامحا من وراء ذلك أن يحقق المحبة والوئام اللذان يضمنان الوحدة بين البشر والتي هي حقا صفة الأديان، فبهذا المنحى الذي إتخذته قد أوقعه في خطأ فادح يتناقض مع المنهجية و حتى مع الإتجاه الوضعي الذي نادى به، يكمن ذلك في توصله الى وضع تعميمات و صياغة قوانين تاريخية دون الإستناد الى ما يدعم ذلك لا إستقرائيا ولا بواسطة دراسات واقعية ميدانية، وبذلك يضرب العلم و التقدم اللذان هما خاصيتان أساسياتان للمرحلة الوضعية التي نادى بها عرض الحائط، ليخلص في نهاية المطاف إلى نتيجة مفادها أن المظاهر السلبية والأزمات الإجتماعية لا يمكن حلها إلا بواسطة ديانة وضعية مصدرها الإنسان و هي عودة للوثنية لا أكثر ولا أقل، وبالتالي تصوره النظري لا يمكن أن يكون منطلقا أو إتجاها لموضوع دراستنا، لأننا لا نريد أن نرجع سبب التدهور الذي تعيشه المؤسسة محل الدراسة إلى غياب الدين الوضعي الذي أتى به.

3 – 3 الإنسجام الإجتماعي : بين سلطة الضمير الجمعي والتوازن في البناء الأخلاقي

تهدف سوسيولوجية *دور كايم* على المستوى النظري إلى مجابهة الموجة الفكرية الجديدة التي بدأت تعرف إنتشارا و رواجا سواء في الأوساط الشعبية أو لدى الطبقة المثقفة لتلك الفترة والتي كانت تنظر إلى الظروف الإجتماعية السيئة التي عاشتها الطبقة المعدومة للمجتمع الأروبي وما ترتب عنها من أزمات سياسية، على أنها نتيجة حتمية لطبيعة البنية الإجتماعية في مرحلة أسلوب الإنتاج الرأسمالي، أما على المستوى التطبيقي كان عمل *دور كايم* منصب في البحث عن البراهين و الحجج التي يدعم به موقفه النظري الرافض لفكرة الصراع و النزاع في تحليل وتعليل الأسباب الخفية التي تتحكم في الظواهر الإجتماعية، فهاجسه إذن كان يتمحور حول بناء نظرية علمية تنظر للمجتمع ككل متضامن متعاون في جزئياته و كلياته، فأول دراسة هامة قام بها كانت تخص تقسيم العمل، إذ كان ينظر إليه على أنه ظاهرة إجتماعية تاريخية ملازمة للجماعة و مظهر من مظاهر تطورها، وأساس لنظامها، وعليه فهو جدير بأن يكون موضوعا للدراسة السوسيولوجية و ليست للدراسة الإقتصادية فحسب، كما فعل *آدم سميث*، فهذه الدراسة السوسيولوجية لتقسيم العمل حدد لها موضوعا يتمحور :

- *أولا و قبل كل شيء في* البحث عن الحاجات الإجتماعية التي يشبعها،
- *وثانيا* في الأسباب المؤدية إليه،
- *وثالثا* في النتائج التي تترتب عنه.(1)

فإنطلاقا من هذه المعالم التي حددها قام بدراسة تحليلية للمراحل التي تمر بها المجتمعات البشرية والتي حصرها في مرحلتين وهما :

- مرحلة المجتمع الأولي البسيط ذو التضامن الميكانيكي،
- مرحلة المجتمع المركب الذي يمتاز بالتخصص المهني المعقد ذو التضامن العضوي، ففي مرحلة المجتمع الأول تكون البنية الإجتماعية فيه عبارة عن تجمع عدد من الجماعات يغلب عليها التشابه التام في سلوكات أفرادها و طريقة عيشهم وحتى طبيعة الرابط الإجتماعي الذي يجمعهم لا يتجاوز في جميع الأحوال الرابط القرابي العائلي مما يؤدي إلى نشوء روح معنوية خاصة تتجاوز فرديتهم و تشكل قوة ضاغطة محركة لأفعالهم و لسلوكاتهم، فبقوة وبشدة هذه الروح المعنوية في فرض سلطتها على الجماعات و الأفراد التي تنتمي إليها تتحدد طبيعة التضامن و شكل المجتمع، ففي التضامن الميكانيكي يكون التماثل و التشابه هي الصورة المميزة والملحوظة الناتجة من وجود عواطف و مشاعر مشتركة و قيم و معايير ضاغطة.

---

(1) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 104.

تعتبر بدايات ظهور تقسيم العمل هي الحد الفاصل بين نهاية مرحلة و بداية أخرى إذ يكون فيها للتكاثر والزيادة السكانية دور المحرك لديناميكية هذا التقسيم المتمثل في التخصص المهني المتنامي الذي يصبح ضرورة حتمية لتحقيق النجاعة المطلوبة في السعي للحصول على وسائل الحياة، فهذا المسار التدريجي يخلص بنا في نهاية المطاف إلى نقلة نوعية و مرحلة جديدة يختفي فيها التشابه العاطفي والعقلي بين الأفراد ، ويسود فيها التنوع والإختلاف و تنمو فيها روح الإستقلالية و التفرد لديهم، ويبدو ذلك واضحا في أذواقهم ومعتقداتهم ومن خلال آرائهم، ويتلاشى حينها التضامن الذي كان سائدا في المرحلة السابقة ليظهر تضامن من نوع خاص وفي شكل جديد، وهو التضامن العضوي المبني على التكامل والتبعية المتبادلة بين الأفراد غير المتجانسين ذوي الإختصاصات المهنية المختلفة، ويتخلص المجتمع من القانون الجنائي القمعي ليسود القانون التقويمي الذي لا يهدف الى إخضاع الأفراد آليا لمتطلبات الضمير الجمعي بقدر ما يهدف إلى خلق التناغم بين سلوكاتهم وأخلاقيات العمل التعاوني الذي أصبح يحكمهم في هذه المرحلة الجديدة، فالبنسبة إليه إن مظاهر التماثل والتشابه التي تضمن الوحدة و الإنسجام بين أفراد المجتمع في مرحلة التضامن الميكانيكي هي الحركة للعلاقات الإجتماعية، فإنه يغير من رأيه في المرحلة الثانية أي مرحلة التضامن العضوي بحيث تصبح مظاهر التنوع و الإختلاف هي التي تلعب الدور السابق في خلق الوحدة الكلية بين الأطراف دون الخصائص و الإختصاصيات المختلفة، وما العلاقة الزوجية بما فيها من تماسك وتجاذب بين طرفين متناقضين إلا دليلا على إمكانية تحقيق ذلك في الخلايا والوحدات الإجتماعية الأخرى سواء كانت إجتماعية أو إقتصادية أو ثقافية.

نلاحظ مما سبق أن ***دور كايم*** في نظرته الأولية، إذا كان قد حسم في قضية العمل على أنه ضروري و أساسي من أجل بقاء الحياة وإستمرارها ومن أجل ضمان عملية التقدم ذاتها، إلا أنه راح يبحث عن الكيفية والعامل الذي يمكن من إقامة الإنسجام والتجاذب بين أفراد الخلايا والوحدات الإجتماعية المختلفة، وخاصة تلك التي تقوم على أساس العمل بإعتباره عملية جماعية إجتماعية، فإذا كان ***أوغيست كونت*** أرجع هذا الدور إلى الروح الوضعية التي ستغمر أفراد المجتمع وبالتالي يصبح شغلهم الشاغل هو خدمة الإنسانية، فإن ***دور كايم*** قد عزاه إلى الأخلاق أي إلى القواعد الأخلاقية التي ترتبط حسبه إرتباطا وثيقا بظروف الحياة الإجتماعية، لأن هذه الأخيرة كظاهرة إجتماعية تبقى ما دام المجتمع باق، لأنها وليدة العلاقة الإجتماعية فالأخلاق والدين هما ظاهرتان سيستمران مهما طرأ من تغيير وتحول في المجتمع، وعليه فإنه في مرحلة التضامن العضوي حين يفقد الضمير الجمعي مفعوله النسبي كقوة ضاغطة، ستعوضه أخلاق التعاون والتساند في المجتمع، فالتوازن الإجتماعي إذا كان في مرحلة التضامن الميكانيكي فعل مسجل في طبيعة هذا التضامن فإنه في مرحلة التضامن العضوي هذا التوازن والإنسجام في جميع العمليات الإجتماعية مشروط بمستوى التوازن الإخلاقي، لأنه لا يهم أن يكون هناك تحول وتغيير في طبيعة المجتمع وشكل التضامن فيه ما دامت القيم والمعايير الأخلاقية المتناسبة والمرحلة الجديدة هي الحارس الأمين لأفعال الأفراد وسلوكاتهم، وعليه فإنه يرى إذا كانت هناك آفات وأزمات على مستوى أي تنظيم إجتماعي فهي ليست وليدة التطور والتقدم في المجتمع وإنتقاله من حالة إلى اخرى بقدر ما هي وليدة إنعدام التوازن في البناء الأخلاقي للمجتمع، وما درسته للإنتحار الأنومي إلا دليل على ذلك،

ولهذا إتجه في نهاية حياته إلى العمل على إقامة علم جديد منفصل عن الفلسفة ومتصل بالعلم، لا يبحث في طبيعة البنية الإجتماعية وتطورها بل يبحث في شكل وطبيعة المعايير والقيم الأخلاقية السائدة، وهو علم الاخلاق، فهاجس التحول والتغير والأفات الإجتماعية التي عرفتها فرنسا في تلك الفترة دفعت ***دور كايم*** للقيام بالدراسة السوسيولوجية لتفسيرها تفسيرا علميا ليس فلسفيا كما فعل كل من ***أغيست كونت وسبنسر*** لكن عجزه في إيجاد الحلول والبدائل للأليات الحيوية التي كانت تعطي للمجتمع قوته وتضامنه في مرحلة التضامن الميكانيكي بعد ما إنتقل إلى مرحلة التضامن العضوي، وما ترتب عن ذلك من تحولات في البناء الإجتماعي والقوانين التي تحكمه إقترح الدراسة العلمية للأخلاق عساه أن يصل إلى إكتشاف أليات جديدة تتناسب والمجتمع الجديد، وتحفظ له تكامله وإنسجامه، وكأنه جعل من علم الأخلاق علما مكملا للسوسيولوجيا ليتمكنا معا من دراسة الإنسجام والتكامل في المجتمع، لكنه رغم ذلك لم يقدم لنا نظرية سوسيولوجية تأخذ التفكك والإنحلال كموضوع أساسي للدراسة العلمية وليس كمتغير تابع لإختلال التوازن للبناء الأخلاقي، أي أن يأخذ الإنحلال والتفكك في المجتمع كما هو ويبحث عن الأسباب والمسببات في داخل هذا الإطار، ولا تقوم على ربط المظاهر الإجتماعية السلبية كمغير تابع للأزمة الأخلاقية في المجتمع، وعليه وحسب هذا المنظورتصبح الأخلاق الشرط الأساسي والموضوعي حتى تكون أفعال الناس في المجتمع منسجمة ومضبوطة مع أهداف التغير الإجتماعي والتطور فيه.

الفعل الإجتماعي : بين حتمية العوامل الموضوعية وإحتمالية الدافع القيمي

تعرضنا إلى حد الأن إلى النظريات السوسيولوجية التي قامت بدراسة الظواهر الإجتماعية ليس إنطلاقا من السلوك الإنساني و إنما إنطلاقا من عوامل خارجية عنه، و لهذا سنحاول الآن أن نخضع تصور بحثنا هذا لمحك نظرية أخرى، التي رأت أنه لا يمكن وبأي حال من الأحوال أن نحلل الظواهر الإجتماعية أو نفهم أي سلوك إنساني إلا إنطلاقا من هذا السلوك نفسه، وليس من محددات خارجية عنه كما فعل كل من ***أوغيست كونت*** في دراسته للمرحلة الوضعية، ***ودور كايم*** في تحليله للظواهر الإجتماعية إنطلاقا من الضمير الجمعي، وعليه فالظواهر الإجتماعية لابد أن تدرس إذن إلا إنطلاقا من السلوك ذاته، لفهم مقاصد ومعرفة دوافعه وغاياته، ثم القيام بعد ذلك بالتفسير السببي لعوامل التطور والوقوف كذلك على نتائج السلوك، فهذا المنحى الجديد في علم الإجتماع يعتبر قفزة نوعية قد تحققت في دراسة الظواهر الإجتماعية، بحيث أصبح الباحث لا يكتفي بدراستها من الخارج كأشياء والحكم عليها من خلال التكرارات الإحصائية، بل يتجاوز ذلك إلى الفهم الداخلي فحسب هذا التصور أن دراسة السلوك لا تعني أبدا أننا ننتقل بعلم الإجتماع من الدراسة السوسيولوجية إلى الدراسة السيكولوجية لأن هذه الأخيرة تقتصر فقط على دراسة دوافع و مقاصد السلوك الأني والمباشر والذي مصدره الحالات الشعورية والنفسية للذات البشرية، أما الدراسة السوسيولوجية تختص بدراسة السلوك الذي هو وليد التراكمات التاريخية والإجتماعية، والذي يكون متجها نحو

الآخرين آخذا بعين الإعتبار دوافعهم و مقاصدهم وغاياتهم و يقدر تماما قيمهم و هذا سواء كان هؤلاء معروفين لديه أم لا، أما السلوك الذي يتجه نحو أشياء فاقدة الحياة وخالية من كل معنى لا تعتبر سلوكا إجتماعيا، وبالتالي لا تدخل ضمن نطاق الدراسة العلمية، فهذه النظرية بعدما حددت موضوع الدراسة السوسيولوجية في الفعل الإجتماعي قامت بتصنيفه حسب نمط الدوافع القيمية التي تقف وراءه والتي على أساسها يتم تحديد الفعل العقلاني من غيره، وعليه يكون الفعل الإجتماعي الذي تحكمه العادات والتقاليد و المعتقدات السائدة في المجتمع، فعلا إجتماعيا تقليديا غير عقلاني، أما الفعل الصادر من الحالات الشعورية وإستجابة لتيار العاطفة و الخالي من كل دافع مبني على التوقع العلمي المدروس لتحديد العلاقة بين الغايات و الوسائل، فهو فعل إجتماعي تقليدي غير عقلاني كذلك، أما الأفعال العقلانية فإنها تكون إما بدافع قيمة مطلقة مصدرها الإختبار الحر و الواعي للغايات و الوسائل مع إعتقاد الفرد في صدقها و قداستها وعلى أنها هي التي تحكم الفعل الذي يقوم به، وتوجهه بغض النظر عن نوعية هذه القيمة، سواء إقتصادية كانت أم سياسية أو حتى أخلاقية أو كذا بدافع القيمة الكامنة في العقلنة التي تهدف إلى تحقيق المردودية و النجاعة بين الغايات المستهدفة و الوسائل المستعملة معتمدة على التخصص العلمي و التقني المدروس والأخذة بعين الإعتبار كل النتائج الممكنة والمحتملة لهذا الفعل الإجتماعي.

ليست العقلنة حسب ***ماكس فيبر*** Max Weber صاحب هذا التصور النظري عملية تاريخية تقود البشرية إلى حركة تقدم شاملة وكلية كما رأى كل من ***سان سيمون و أوغيست كونت*** وغيرهم من المنظرين الأخرين، بل هي عملية تأتي كنتيجة للإقتناع والشعور بروح المسؤولية لدى فئة معينة وبمزايا التخصص العلمي و التقني اللذان يعتبران حسبه خاصتان أساسيتان للحضارة الغربية دون غيرها، فالعقلنة عنده كما يقول ***جيليان فرائد*** J.freund << تكمن فقط في تنظيم الحياة بواسطة تقسيم و تنسيق مختلف النشاطات على أساس دراسة دقيقة ومحددة للعلاقات التي تربط الأفراد بوسائلهم ووسطهم وذلك بهدف تحقيق أكبر نجاعة ممكنة وأكثر مردودية، فهي تعني إذن تقدم développement عملي انجز بواسطة العبقرية التقنية للأنسان، ووليدة التحكم المتنامي في العالم الخارجي >> (1) فهي لا تعني أبدا بأنها ستفضي إلى تحقيق الرشد والصواب لدى الإنسانية كلها أو أنها ستحقق التقدم المعرفي الشامل الذي يمس جميع أفراد المجتمع << أو على أنها ستجعل من الفرد أن يكون أكثر مسالمة pacifique أو أكثر أخلاقا أو أكثر وعيا أو أكثر إنسانية >> (2)

يقر ***ماكس فيبر*** بأن العقلنة ستخلص العالم من الأوهام والخرافات غير أنها لا تشكل بالنسبة إليه تلك القوة الميتافيزقية أو الخارقة للعادة التي بإمكانها أن تقود العالم نحو المصير المحتوم أو هدف نهائي نستطيع أن نتوقعه نظريا بل بالعكس أن العقلنة هي إنجاز قد يقوم به نموذج معين من الافراد، فقد يكون كذلك بإمكانهم أن ينقلوه إلى باقي البشرية (3)

(1) Julien freund, Sociologie de Max Weber, Paris, Ed. P.U.F, 1968, P. 16.
(2) Ibid, P. 19.
(3) Ibid, P. 16.

إن الإنضباط والإنسجام الإجتماعي حسبه لا يمكن أن يتحقق إلا بوجود سلطة شرعية تستمد شرعيتها من إعتماد الأفراد في قدسية أو عقلانية قيم معينة، والتي على أساسها تتصنف طبيعة هذه السلطة، فالإعتقاد إذن في صلاحية وشرعية القواعد القانونية المجردة والمعدة عقلانيا تعطي لنا سلطة شرعية عقلانية، أما الإعتقاد في قدسية Sainteté التقاليد السائدة وفي شرعية الذين إستدعوا إلى الحكم بموجبها تعطي لنا سلطة شرعية تقليدية أما الإعتقاد في القيمة والحظوة التي يتمتع بها شخص معين وذلك نظرا لما يتمتع به من حنكة أو مثالية ووقار فتعطي لنا سلطة شرعية كاريزماتية.

نلاحظ مما تقدم أن السلطة الشرعية والفعل العقلاني ليسا وليدتا علاقة إجتماعية بقدرما هي علاقة موجهة نحو قيمة معينة وغير محددة، إذ تارة تكون عقلانية وتارة أخرى تكون تقليدية وعليه فإن السوسيولوجية عنده خالية تماما من كل علاقة إجتماعية، كما أن المحدد التاريخي لهذا الفعل العقلاني غائب تماما إذ يجعلوه تارة مشروط بقيم مطلقة دون تحديد طبيعتها وتارة أخرى يرجعه إلى العمل العلمي والتخصصي الذي تقوم به نخبة معينة يقتصر وجودها على الحضارة الغربية دون غيرها وهنا يجب أن نتساءل هل هذه الحضارة هي التي تعطي لنا النخبة التي تنتج العقلنة وما العامل الذي يتحكم في ذلك أم العكس تماما، أي هذه النخبة هي التي تنتج العقلنة المنتجة للتقدم والحضارة؟

كما أن السببية التاريخية عنده غامضة جدا بحيث تارة تعطي الأهمية الكبرى في تفسير الحوادث التاريخية والإجتماعية للقرارات الفردية للنخبة وتارة أخرى للعوامل الموضوعية دون تحديدها، فهو دائما يرفض ترجيح نوع معين من العوامل في التحليل، إذ يحبذ تفعيل عدة عوامل كالروح الرأسمالية والكالفينية Calvinisme فتارة يقر بحتمية الظاهرة كما هو الحال في البيروقراطية وتارة أخرى يؤكد على إحتمالية وقوعها رغم توفر نفس الأسباب والظروف الموضوعية وحتى الذاتية، فسببيته إحتمالية أي أن كل عامل أو متغير باستطاعته أن يزيد أو ينقص من إحتمال حدوث أو عدم حدوث الظاهرة (1).

فموضوع السوسيولوجياعنده إذن علم يبحث عن القيمة أو القيم الكامنة في الفعل لفهم الأسباب والعوامل التي تؤدي إلى حدوث الظواهر الإجتماعية وإدراك المعاني الذاتية التي تنطوي عليها أفعال الناس، وعليه فقد تكون عملية التحليل السببي لإدراك المعاني الذاتية التي تقف وراء الفعل عملية عقلانية، أي إنطباع عقلاني للباحث حول موضوع الدراسة أما الدوافع الحقيقية للفعل غير ذلك تماما، أي أنها غير عقلانية هذا من جهة أما من جهة ثانية فإن عملية البحث على المعاني التي تعطيها الأفراد لأفعالهم قد تؤدي بنا إلى فهم مقاصدهم وإرتباطاتهم القيمية دون أن تفضي بنا هذه العملية إلى فهم الأسباب الموضوعية والحقيقية التي تقف وراء أفعالهم، ففهم مقاصد الفعل ومعانيه لا يعني أبدا فهم الأسباب الموضوعية التي تقف وراءالفعل.

---

(1) J. Bajoit, " Model culturel idéologie et théorie de l'histoire ", *Op* cit. P. 10.

الفصل الثالث

الممارسات الإجتماعية بين تطور قوى الإنتاج وتنمية الوعي الطبقي

1 - لنين : الحتمية النسبية ودور الحزب الطلائعي

2 - تروتسكي والثورة المستمرة

3 - غرامشي : الإيديولوجيا كعامل تغيير ووحدة للتحليل

4 - سوسيولوجيا البناء الإجتماعي.

5 - التطبعات كوسيط في التحليل

الفصل الثالث

الممارسات الإجتماعية بين تطور قوى الإنتاج وتنمية الوعي الطبقي

بعدما بينا في الفصل السابق إستحالة دراسة الظاهرة الإجتماعية إنطلاقا من الدوافع القيمية لسلوك الأفراد، وهذا راجع كما يقول آلان توران A. Touraine << يكون أي تحليل نظري غير ممكن إذا كانت القيم التي توجه السلوكات الإجتماعية غير موضوعة داخل نفس المخطط schéma المفهوماتي الذي يستعمل في تفسير هذه السلوكات نفسها وهذا ما وقع فيه *ماكس فيبر* بحيث يضع حدا واضحا بين مكانة القيم وفهم السلوكات >> (1)، فحتى نتجنب بحثنا التناقضات النظرية والمنهجية التي وقعت فيها هذه الأخيرة من جهة ونتمكن من فهم الأسباب الموضوعية والخفية التي تتحكم في المظاهر السلوكية للعامل الجزائري في المصنع محل الدراسة من جهة ثانية، فإننا سنطرق باب نظرية أخرى أرادت أن تصل إلى فهم السلوك وتحليله إنطلاقا من فهم وتحليل البناء الإجتماعي ذاته، وعليه إذا كانت العقلنة حسب هذه النظرية هي مستوى من الوعي يتجسد واقعيا في ممارسات إجتماعية للفرد في علاقته ببيئته ومحيطه، فما هي إذن العوامل التي تتحكم في هذا الوعي؟

يقول *ماركس* في كتابه مساهمة في نقد الإقتصاد السياسي << إن أبحاثي أوصلتني في النهاية إلى النتيجة التالية، وهي أن العلاقات القانونية وكذا نموذج وشكل الدولة لا يمكن فهمهما مباشرة ولا عن طريق تتبع تطور العقلية البشرية l'esprit humain، بل بالعكس أن هذه الأخيرة تأخذ جذورها في ظروف الحياة المادية >> (2)، هذا معناه حسب هذه النظرية أن كل شيء مرتبط بالعلاقة الجوهرية والأساسية التي تربط الإنسان بالطبيعة، فهذه العلاقة هي المنطلق لكل دراسة أو تحليل سوسيولوجي، إذن حسب *ماركس وإنجلز*، أن الفرد هو كائن ذو حاجات لا بد أن يشبعها لكي يتمكن من المحافظة على حياته، وفي محاولته لإشباع حاجاته يدخل في صراع مع القوى العمياء للطبيعة، صراع يستعمل فيه كل إمكانياته المادية والذهنية، فهو مضطر إذن إلى أن يطور من تقنياته في العمل وأن يبتكر طرقا واساليب تنظيمية جديدة في كل مرة، وهذا كله من أجل الإنتاج المادي، وعليه فالإنتاج المادي هو نشاط إجتماعي وليس فردي لأن الأفراد أثناء عملية الإنتاج هذه يدخلون في علاقات محددة وضرورية وبصورة مستقلة عن إراداتهم سواء الفردية أو الجماعية، وعلى هذا يضيف *ماركس* <<أثناء عملية الإنتاج لظروف وجودهم، الأفراد يدخلون في علاقات محددة ضرورية وخارجة عن إراداتهم>> (3)، فإنتاج الخيرات المادية مشروط إذن بشيئين إثنين هما :

---

(1) A. Touraine, Sociologie de l'action, Paris Ed du Seuil, 1965, P. 35.
(2) Karl Marx, Contribution à la critique de l'économie politique, Ed Sociales, 1957, P.4
(3) Ibid, P.4

- قوى الإنتاج التي تتضمن الخيرات الفردية، ومجمل المعارف التقنية المستعملة في الإنتاج وكذا نظام تنظيم العمل وعليه فقوى الإنتاج كما يقول *ريمون آرون* << هي قدرة مجتمع معين على الإنتاج >> (1)، غير أن التاريخ بين لنا أن قدرة مجتمع ما على الإنتاج وتطوره ونموها مرهون بشكل وطبيعة علاقات الإنتاج السائدة في المجتمع،
- علاقات الإنتاج وهي مجمل العلاقات التي تتشكل بين الأفراد عندما يدخلون في عملية الإنتاج، وهي بكل تدقيق علاقات الملكية أي علاقات العمل بين الذين يملكون قوى الإنتاج وبين الذين لا يملكونها أي بين المستغلين والمستغلين، بين الطبقة المسيطرة والطبقة المسيطر عليها، فهذه العلاقات ليست وليدة إرادات الأشخاص ولا وليدة العقد الإجتماعي، تكون مجمل علاقات الإنتاج هذه البناء الإقتصادي للمجتمع، الذي يشكل بدوره القاعدة الأساسية التي يقوم عليها البناء الفوقي المتمثل في النظم السياسية والقانونية والإجتماعية والفلسفية والدينية، يقول *ماركس* << تشكل مجمل علاقات الإنتاج البنية الإقتصادية للمجتمع والقاعدة الملموسة التي تقوم عليها البنية الفوقية القانونية والسياسية والمحددة لوعي الافراد... وعليه ليس وعي الأفراد هو الذي يحدد كيانهم بل بالعكس أن كيانهم الإجتماعي هو الذي يحدد وعيهم >> (2)، وعليه فإن وعي الأفراد يتحدد بالمكانة والوضع الذي يشغله الفرد أو الجماعة تاريخيا في عملية الإنتاج الإجتماعي، كما أن هذا الوضع الذي يشغله المرء في التنظيم الإجتماعي للإنتاج بدوره مرهون بالطبقة الإجتماعية التي تعبر عن الطريقة التي يتعاون بها الأفراد مع بعضهم البعض لإشباع حاجاتهم الأساسية.

يؤدي الضغط المتنامي بالإنسان من أجل إشباع حاجياته المادية الأساسية والمتجددة إلى العمل على تطوير قواه الإنتاجية، ويفضي ذلك إلى تقسيم جديد للعمل وتنظيم أخر للإنتاج، مما يصبح ذلك متناقضا مع علاقات الإنتاج القائمة، التي أصبحت بدورها تشكل عائقا لتطور الإنتاج وعندها يبدأ ظهور طور جنيني لمرحلة جديدة وأسلوب جديد للإنتاج، ولهذا يقول *ماركس* في بيان الحزب الشيوعي << أن تاريخ أي مجتمع ما هو إلا تاريخ الصراع الطبقي >> (3)، ومن هنا يتأكد لدينا أن وحدة التحليل عند ماركس ليست المجتمع الصغير المحدود وإنما هي الحقبة التاريخية بأكملها وتتبع كل ما يطرأ عليها من تطور في قواها الإنتاجية ومن تقسيم في العمل ومن تنظيم في الإنتاج، وما ينتج على ذلك من أشكال في الوعي الحقيقي والزائف، وكيف يؤدي هذا كله إلى تغيير في علاقات الإنتاج، فالظواهر الإجتماعية ومظاهر السلوك تصبح بذلك في علاقة سببية أو وظيفية بطبيعة البناء الإجتماعي ذاته، وليس بالروح العقلانية أو بالنظم القانونية والسياسية كما يرى كثير من المنظرين المثاليين << ... وعليه ليس في رؤوس أو أذهان الأفراد، ولا في فهمهم للحقيقة وللعدالة الأبدية ولكن في التغييرات التي تطرأ في أسلوب الإنتاج وطرق التبادل يجب البحث عن الأسباب الأخيرة لكل التحولات الإجتماعية وكل التقلبات السياسية، كما لا يجب البحث عليها في الفلسفة بل في إقتصاد المرحلة المدروسة >> (4).

---

(1) Reymond Aron, Les étapes de la pensée sociologique, Paris, Ed. Gallimard, 1967, P. 154.
(2) Karl Marx, Contribution à la critique de l'économie politique, Op cit, P.
(3) Karl Marx/F.engles, Manifest du parti communiste, France ed, Fernand Nathan , 1984, P.35.
(4) Karl Marx OP Cit P.152.

تصبح الطبقة العاملة حسب هذا التصور بحكم ظروفها، أكثر الطبقات ثورية وتقدمية، ويرجع ذلك إلى الظروف المادية الموضوعية التي تعيشها والتي تجعل منها طبقة على درجة عالية من الوعي السياسي الذي يترتب عنه زيادة في درجة التضامن بين العمال، وهذا الوعي السياسي والتنظيمي هما اللذان يجعلان من الطبقة العاملة حاملة للواء الثورة الإشتراكية، التي تهدف إلى إزالة الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج ووضع حدا لإستغلال الإنسان لأخيه الإنسان، وتعتبر دكتاتورية البروليتاريا هي فترة التحول من الرأسمالية إلى المجتمع الجديد او الشيوعية، وفي فترة الحكم الدكتاتوري للبروليتاريا تعمل الطبقة العاملة على تدعيم موقفها بكل قوة، رغم أن النظرية السابقة بينت تصورها للصراع الطبقي إلا أنها حددته بين طبقتين أساسيتين يسود في كل واحدة منها تلاحم وتضامن قويين، فالطبقة العاملة في كفاحها التاريخي المستمر تكون في صراع مع الطبيعة من جهة، لإنتاج حاجاتها معتمدة على قواها الإنتاجية، وفي نفس الوقت في صراع مع الطبقة المستغلة لها وذلك لوضع حد لهذا الإستغلال وللقضاء على الملكية الخاصة التي هي سبب إغترابها، وكذلك من أجل بناء مجتمع جديد كما يقول ***محمد علي محمد*** << بناء مجتمع جديد ينقطع فيه إعتماد الفرد على تقسيم العمل وينتهي فيه التناقض بين العمل اليدوي والعمل العقلي وتزدهر الحياة الإقتصادية ويقوم كل ذلك على أساس مبدإ إنهاء الصراع بين الطبقات، فالمجتمع يصبح بذلك مجتمع البروليتاريا والملكية هي ملكية البروليتاريا، والبناء الفوقي يعكس المصالح الإقتصادية للبروليتاريا، ذلك هو المجتمع اللاطبقي مجتمع تغيب فيه الدولة وتتحقق فيه المساواة الكاملة بين الأعضاء >> (1).

فالقول بأن سبب الفتن والإختلافات وكذا المظاهر الإجتماعية السلبية يرجع إلى البنية الإجتماعية الطبقية لا يرفع الغموض عن ماهية المحدد الرئيسي للعملية التاريخية وكل المظاهر الإجتماعية المرتبطة بها، فقول ***إنجلز*** << حسب التصور المادية التاريخية أن العامل المحدد للتاريخ في نهاية المطاف هو إنتاج وإعادة إنتاج الحياة الواقعية >> (2)، هذا لا يرفع الغموض، لأن هذه العملية وحسب هذه النظرية تتوقف على عدة مفاهيم وعن معرفة على أي منها يلعب دور المحرك بالنسبة للقاطرة، بحيث أي محاولة لتصليحها لا بد أن تنطلق منه، وعليه فهل قوى الإنتاج أو علاقة الإنتاج أو الصراع الطبقي أو الوعي الطبقي، فأي من هذه المفاهيم الخمسة تعتبر نقطة الإنطلاق، بقيت هذه القضية بالنسبة لـ ***ماركس وإنجلز*** غامضة جدا، بحيث تارة يرجعانها إلى تطور قوى الإنتاج وتغيير في علاقات الإنتاج، وتارة أخرى إلى الصراع الطبقي الخ... وعلى العموم أن مستوى تطور الإنتاج والصناعة في المجتمع الغربي ما هو إلا تعبير لمستوى التقدم الذي حصل في قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج، أما التخلف الذي تعاني منه بعض المجتمعات ما هو إلا نتيجة حتمية للبنية الإجتماعية المتخلفة وما يصحب ذلك من تخلف شامل في جميع الميادين الأخرى.

---

(1) محمد علي محمد، المرجع سبق ذكره، ص. 55.
(2) F. Engels, Dans une lettre adressée à J. Bloch en 1890.

1 – لنين : الحتمية النسبية ودور الحزب الطلائعي :

مهما يكن من أمر أن الحتمية التاريخية عند كل من *ماركس وانجلز* بقيت مطلقة ومرتبطة إرتباطا كليا بالبنية التحتية والصراع الطبقي، غير أن الأحداث التي عايشها **لينين**، والنفس الجديد الذي عرفته الرأسمالية بتحولها إلى الإمبريالية العالمية عن طريق توسيع دائرة إستغلالها إلى خارج حدود دولة الأمة، دفعته إلى أن يفكر في ذلك جليا ويقدم في نهاية المطاف تصورا جديدا للنظرية الماركسية، أثرى به هذه الأخيرة، إذ بهذا التصور لطف من تصلب الحتمية المطلقة، بحيث ركز على فكرة أساسية مفادها أنه يمكن تعجيل الثورة وإحداث تغييرات في علاقات الإنتاج الرأسمالية القائمة وحتى ولو لم يكتمل نمو وتطور قوى الإنتاج المرتبطة بها، وذلك عن طريق الربط بين البنية التحتية والدور الذي يمكن أن يقوم به الحزب الطلائعي من أجل رفع من مستوى وعي البروليتاريا وتلقينها دورها التاريخي في الصراع الطبقي وهذا كله من أجل تحريك عجلة التاريخ نحو الامام للوصول إلى التقدم المنشود، أي أنه أراد أن يخلق نوعا من التناغم بين البنية التحتية والبنية الفوقية والدور الذي تلعبه مؤسسات هذه الأخيرة من أجل توعية الطبقة الكادحة في صراعها مع الطبقة الإمبريالية المهيمنة، وهذا من أجل تغيير علاقات الإنتاج لتصبح لصالحها، بهذا التصور الجديد الذي أتى به *لينين* لا يعني أبدا أن الحتمية التاريخية ستفقد مفعولها التاريخي، بل كل ما هنالك أنه أخضع السيرورة التاريخية لفاعلية عاملين لهما نفس الحدة والشدة، وهما العامل الإقتصادي الذي يبقى أساسيا وجوهريا في تحديد الإنتماء الطبقي، والعامل السياسي الذي بواسطته ستعي الطبقة المستغلة مصالحها وتعمل على تحقيقها دون أن تنتظر إلى أن يصل التناقض بين قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج ذروته، ولهذا يقول *عبد الرحمان بوزيدة* << أن البروليتاريا لا تستطيع أن تصبح طبقة تعيش من أجل ذاتها وواعية بمصالحها وبدورها التاريخي إلا إذا كانت مسلحة بالنظرية الماركسية التي هي النظرية العلمية الوحيدة في تفسير التاريخ، هذه النظرية العلمية لا يمكن أن تنتشر على نطاق واسع لدى البروليتاريا إلا بواسطة حزب طلائعي ذو تنظيم جيد ومنضبط وفق مبادئ الديمقراطية المركزية >> (1)، وبهذا المنحى إنتقلت الماركسية من نظرية علمية لتفسير السيرورة التاريخية إلى إيديولوجيا وسلاح نظري في يد الطبقة الكادحة والحزب الطلائعي لتتخلص به هذه الأخيرة من الوعي الزائف والثقافة المضللة، التي ما فتئت الرأسمالية الوطنية والعالمية تنشرها في الأوساط العمالية من أجل المحافظة على الوضع القائم، فبواسطة هذه الأيديولوجيا تصبح الطبقة التي وعيت conscientisée قادرة على أن تؤثر بفاعلية على العوامل التاريخية وتعجيل العملية التاريخية سواء بحرق المراحل التاريخية أو عن طريق البرجوازية الوطنية الناضجة éclairée ومن ثم إلى الطبقة الكادحة، على العموم أنه تبقى عند كل من *ماركس وانجلز* وبدرجة أقل *لينين* الظروف المادية للحياة وخاصة قوى الإنتاج والصراع الطبقي هما المحددان لكل حياة إجتماعية وثقافية.

(1) A. Bouzida, *Op cit.* P. 64.

2 - تروتسكي والثورة المستمرة :

جاءت النظرية التروتسكية كرد فعل للتصور الستاليني في التفسير الميكانيكي لأفكار *ماركس*، بهذا تريد أن تصبح إيديولوجية لطبقة البروليتاريا والفلاحين في الدول التي تعاني بنياها الإقتصادية من تخلف كبير، وفي نفس الوقت الثورة فيها قائمة على قدم وساق، إذ أعطت هذه النظرية دورا هاما للبنية الفوقية، من سياسة وإيديولوجيا، ورأت أن تحريك عجلة التاريخ لا يقتصر فقط على التطور والنمو الطبيعي لقوى وعلاقات الإنتاج، بل أن ذلك يمكن أن يتحقق بتعبئة طبقة العمال والفلاحين، وتنظيم حزب بإستطاعته حث الوعي الطبقي للبروليتاريا، فإن هذا التصور يعطي إمكانية دراسة التخلف والتشرذم العمالي إنطلاقا من الدور الذي يقوم به الحزب في نشر الوعي الطبقي وفي صراعه مع الطبيعة ونضاله المستمر ضد الإمبريالية أو الرأسمالية في طورها الجديد، غير أن *تروتسكي* حصر عملية التوعية هذه لدى المناضل السياسي الواعي لنقل وعيه عن طريق الحزب إلى باقي رفقائه، ولم يبن تصورا نظريا واضحا المعالم كما فعل *أنطونيو غرامشي* A . Gramsci.

3 - غرامشي : الإيديولوجيا كعامل تغيير ووحدة للتحليل :

يقول *طاهر لبيب* << جعل **غرامشي** من الصراع الإيديولوجي داخل المجتمع المدني بعدا أساسيا في التغيير الإجتماعي إلى حد أمكن القول معه بأنه حول مركز الثقل في التحليل الماركسي إلى البنى الفوقية >> (1) فإن *غرامشي* لم يكتف فقط بتوضيح العلاقة بين البنيتين، بإعطاء نوع من الإستقلالية للبنية الفوقية من حيث تشكلها وتطورها، بل ذهب إلى أعمق من ذلك في جعل الإيديولوجيا كموضوع للتحليل والدراسة وكعامل للتغيير في آن واحد، إذ يستطرد *طاهر لبيب* في القول << أن طرافة الفكر الغرامشي المتعدد الإهتمامات لا تتمثل هنا في توضيح العلاقة بين البنيتين فحسب، بل في الأهمية التي يسندها كمنظر للبنى الفوقية والإيديولوجيا بمعناها الواسع كموضوع تحليل وكعامل تغيير إجتماعي في آن واحد، وفي الدور الخاص الذي يسنده للمثقفين أو موظفي البنى الفوقية >> (2).

كان الإهتمام العلمي لـ *غرامشي* طوال حياته منحصرا في حل مشكل إغتراب الطبقة الكادحة، إذ يرى أن الجمود والركود هما أيضا وليدا الوعي الزائف الذي هو ليس إنعكاسا لتخلف الموجود في البنية التحتية بل يرجع للدور الهام الذي يقوم به المثقف العضوي في نشر إديولوجيا الطبقة المهيمنة عن طريق مؤسسات ثقافية مختلفة كالكنيسة، المدرسة، الإدارة، والنسق القانوني الخ ... و لتصحيح هذا الوضع لابد أن تنصب الجهود على المستوى النضالي لخلق إيديولوجيا موازية أو مضادة، وعلى المستوى العلمي إنتاج فكري يعمل على تجسيد

---

(1) طاهر لبيب، سوسيولوجيا الثقافة، ط الرابعة، دار محمد علي الحامي ، صفاقس تونس، 1987، ص.

(2) نفس المرجع السابق، ص. 36.

وبلورة الفكر الماركسي الذي يهدف إلى القضاء على تقسيم العمل والقضاء على المجتمع الطبقي بهذا يتم التأثير على البنى التحتية، يقول ***طاهر لبيب*** << أن هذا التأثير أصبح ملموس الفاعلية أكثر من أي وقت مضى في المجتمعات المتقدمة علميا و تكنولوجيا، فالعلوم التي كانت معزولة إلى حد ما عن ميدان الإنتاج الإقتصادي والإجتماعي أصبحت اليوم مع تطبيقاتها التكنولوجية قوة إنتاجية بل وعاملا مركزيا في تطوير قوى الإنتاج >> (1)، إذن فتطور قوى الإنتاج حسب هذه النظرية يمكن أن يتم بتدخل الفعل الإرادي للإنسان.

يلاحظ المتمعن في نظرية ***غرامشي*** أنه قام بتحليل وتحديد مكونات البنية الفوقية بنفس المخطط النظري الذي قام به ***ماركس*** في تحليل البنية التحتية، إذا كان هذا الأخير جعل من الإقتصاد كعامل محرك للتاريخ ومن الإنتاج المادي أساسا للنشاط الإقتصادي ومن التخصص المهني أساسا لتقسيم العمل، ومن الصناعة ميدانا للعمل الإقتصادي و المكانة الإجتماعية في علاقة الإنتاج محددا للإنتماء الطبقي، فإن ***غرامشي*** أعطى للإيديولوجيا الدور الذي أعطاه ***ماركس*** للعمل الإقتصادي، وقسم البنية الفوقية هذه إلى مستويين، أطلق عليهما إسمي المجتمع المدني و المجتمع السياسي société civile et société politique وجعل من المجتمع المدني هذا مجالا للعمل الإيديولوجي، كما فعل ***ماركس*** في الصناعة مجالا للإقتصاد، فإذا كان الإقتصاد الرأسمالي مرتبطا بمدى إنتشار العمل الصناعي، فإن هيمنة الرأسمالية ومؤسساتها مرتبطة بدرجة تطور المجتمع المدني وإلى مدى إستعماله من طرف الدولة كميدان لهيمنتها الإيديولوجية، بحيث يعطي هذا الأخير مثالا بإيطاليا وروسيا إذ يرى أن روسيا إبان الثورة لم يكن المجتمع المدني فيها ذا وزن ولم تكن الدولة تعتمد عليه في هيمنتها، في حين كان في إيطاليا وغيرها من الدول الغربية الرأسمالية هنالك مجتمع مدني متطور تستعمله الدولة كميدان لهيمنتها الإيديولوجية والسياسية، وعليه فإنه يخلص إلى نتيجة أساسية وهي إنه إذا كانت الثورة الروسية تسير للإستيلاء على السلطة مباشرة أي دون عمل تحضيري إيديولوجي على مستوى المجتمع المدني فإن المجتمع الغربي يحتاج التغيير فيه إلى عمل إيديولوجي طويل، ولهذا يقول ***طاهر لبيب*** << وواضح هنا أن القطاع الإيديولوجي السياسي والثقافي ليس هاما كعامل تفسير فحسب بل كعامل تغيير إجتماعي أيضا >> (2) كما أقام ***غرامشي*** تقسيم عمل المثقفين حسب الوظيفة الإجتماعية التي يمارسونها ودرجة نجاعتها في التأثير على المجتمع المدني، وعلى هذا فإن المثقف المبدع الذي يصوغ الإيديولوجيا يكون أكثر وزنا من المنظم الذي يدير وينشر هذه الإيديولوجيا ومن مجرد مربي، وهكذا إلى أن يصل في الأخير إلى من ليست له أية مبادرة ضمن سلسلة الإنتاج الإيديولوجي، كما أن المثقفين Les intellectuels ou intelligentia لا يشكلون طبقة واحدة بل فئات مرتبطة حسب درجات مختلفة بإحدى الطبقات الأساسية، وبهذا فإنه يرى أنه هناك نوعين من هؤلاء المثقفين، وهما المثقف العضوي الذي يربط وجوده بتكون طبقة متقدمة وهو بالتالي مثقف الكتلة التاريخية الجديدة، والمثقف التقليدي المرتبط بطبقات زالت أو في طريقها إلى الزوال .

---

(1) نفس المرجع السابق، ص. 34

(2) نفس المرجع السابق، ص. 38

ولهذا يقول << كل طبقة إجتماعية تولد أصلا على أرضية وظيفة اساسية في عالم الإنتاج الإقتصادي تخلق عضويا – وفي نفس الوقت الذي تولد فيه – شريحة أو شرائح من المثقفين يزودونها بتجانسها وبوعيها لوظيفتها الخاصة لا في الميدان الإقتصادي فحسب بل في الميدان السياسي والإجتماعي أيضا، فصاحب المعمل الرأسمالي خلق معه مهندس الصناعة وعالم الإقتصاد السياسي ومنظم الثقافة الجديدة والقانون الجديد >> (1). نستنتج من كل ما سبق أن إسهامات *غرامشي* أعطت للباحث مفاهيم ولغة سوسيولوجية جديدة نستطيع بواسطتها إستنطاق وتفسير الواقع المدروس، فإذا كان *غرامشي* في دراسته للبنية الفوقية قد ركز أكثر على دور المثقف العضوي في نشر الإيديولوجيا الموازية المضادة فإن ***جورج لوكاش*** قد إهتم في هذا المجال بالإيديولوجيا ذاتها، وركز كل جهوده وإهتماماته حول محور أساسي وهو كيف يتم الإنتقال بالطبقة الكادحة من المطالبة الإقتصادية الإصلاحية إلى الثورة التي تقوم بتغيير النظام والبناء الإجتماعي.

إننا تعرضنا في هذا الفصل إلى النظريات التي تنطلق من تصور إيبستمولوجي يرجع الأسباب الأولية للظواهر الإجتماعية سواء كانت سلبية أو غيرها إلى الطبيعة التي فطر عليها البناء الإجتماعي والتي تكون فيه قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج في تناقض تام، وعليه أن السوسيولوجيا هي علم يهتم بدراسة الثورة والبحث عن العوائق التي تقف أمام تحقيقها لأنه في التغيير الجذري يكمن التقدم، وعليه فإن الإنطلاقة الأولى لهذه النظرية كانت تأخذ البنية التحتية المتمثلة في قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج كموضوع للتحليل والدراسة، والنظر إليهما على أن تطورهما والتغيير فيهما متروك للعوامل الموضوعية وسيرورتها التاريخية المطلقة، غير أن هذه النظرة تجعل من التغير الإجتماعي والتقدم الإقتصادي لا يمكن أن يتواجدا إلا في المجتمعات التي عرفت سيرورة تاريخية مطابقة تماما للمراحل التاريخية التي حددها ***ماركس***، والمتمثلة في المشاعية، العبودية الإقطاعية، الرأسمالية ثم الإشتراكية غاية قصوى في تاريخ البشرية، ومن دون ذلك لا يمكن في أي حال من الأحوال أن يعرف التقدم طريقا لهما، ثم بعد ذلك تشعبت إتجاهات فكرية أخرى لهذه النظرية عملت على تلطيف تصلب هذه الحتمية المطلقة، ورأت أن التغير الإجتماعي والتقدم ليس موقوفا فقط على الحركة التاريخية المطلقة، بل يمكن التعجيل وحرق المراحل عن طريق تشكيل حزب سياسي من طرف النخبة البروليتارية وفئة من البرجوازية المستنيرة، وهنا إنتقلت وحدة التحليل لدراسة هذه البنية الإجتماعية، والدور التاريخي الذي تقوم به هذه الأخيرة في نشر الوعي الطبقي والقضاء على الإغتراب الذي تعاني منه البروليتاريا، ثم إنتقل إهتمام الباحثين والمنظرين إلى الإيديولوجيا والبنى الفوقية، كعامل فعال في تحقيق التغير الإجتماعي المنشود وبالتالي كموضوع للبحث والدراسة، غير أن هذا النمط من التحليل الماكرو سوسيولوجي للظواهر الإجتماعية لا يقتصر على هذا الإتجاه فقط بل أنه هناك إتجاه آخر يقوم بالبحث عن الأسباب الأولية والأخيرة للظواهر في الوظيفة الإجتماعية التي تحقق التكامل والإندماج الإجتماعيين.

(1) Antonio Gramsci, Gramsci Dans le texte, Paris, Ed. Sociales, 1975, P. 597.

4 – سوسيولوجيا البناء الإجتماعي

يركز هذا الإتجاه على دور البرجوازية في تحريك التاريخ ودفع التقدم الإجتماعي والمجتمع إلى الأمام لأنها هي الحاملة للقيم التي باستطاعتها أن تحقق الإجماع والوفاق الإجتماعي، كما أنها لا تهتم بالتغير الإجتماعي الذي هو تغيير جذري بقدر ما تهتم بالتحول الإجتماعي، كما أن تفسير هذه العملية لا يعتمد على مفهوم الثورة الذي جاءت به الماركسية، بل على مفهوم التوازن الإجتماعي L'équilibre social أي الإنتقال من حالة متوازنة بطريقة متزنة إلى توازن جديد، وهذا التغير ليس وليد القوى الداخلية وتطورها بل أنه هو رد فعل لقوة خارجية بحيث يكون هذا التغير ما هو إلا عملية تأقلم مع الظروف الخارجية والمحيط، وأن هذا التحول لا يؤدي إلى إحلال بناء إجتماعي ببناء إجتماعي آخر، وإنما إنتقال بالمجتمع من حالة تقليدية إلى حالة متقدمة، فالتقدم هنا ليس تاريخيا ووليد سيرورة تاريخية وإنما هو وليد تغير في الإتجاه الثقافي، إن هذا التصور في دراسة المجتمع ينطلق من تحليل السلوك بإعتباره فعل إجتماعي يقوم به أشخاص وليس أفراد لأن الأفراد يعتبرون وحدة تحليل للبيولوجيا، أما الشخص فهو يتكلم لغة، حامل لقيم مجتمع، وعضو في أسرة، ويحتل مكانة معينة، ويقوم بدور محدد ثقافيا، وعليه فهو وحدة نسق الإجتماعي من ضمن الأنساق الأخرى مشكلة للبناء الإجتماعي، والذي هو في جوهره نظام من العلاقات النموذجية التي تربط بين الأفراد المشكلين لهذا البناء ويقومون بأدوار إنطلاقا من مراكز إجتماعية، وعلى هذا فإن دراسة البناء الإجتماعي << تتطلب دراسة الأدوار الإجتماعية المتفاعلة والعلاقات بين أعضاء المجتمع خلال قيامهم بأدوارهم كما ترسمها الثقافة، ويحتل مفهوم الدور الإجتماعي أهمية كبرى في تحديد بناء النسق الإجتماعي والدور هو في جوهره فعل إجتماعي أو سلوك مقنن، فالوحدة الأساسية للبناء الإجتماعي عند ***بارسونز*** هي الفعل الإجتماعي >> (1)، ولهذا فإننا سنقوم بتحليل هذا الفعل مع الإشارة إلى أن هذا الأخير يتجاوز السلوك الخارجي الملاحظ ليشمل التفكير والعواطف والطموحات والرغبات فإن هذا الفعل مهما كان نوعه يتحدد بمرجعيته لأحد من هذه الأنساق الأربعة :

1 – النسق البيولوجي الذي يكون الفعل فيه تحكمه الحاجة البيولوجية،
2 – النسق البسيكولوجي أو الآليات التي يكون فيها الفعل توجهه الدوافع البسيكولوجية والشخصية،
3 – النسق الإجتماعي الذي يكون الفعل فيه توجهه وتحكمه المعايير،
4 – النسق الثقافي الذي يكون الفعل فيه موجها بالقيم الثقافية.

---

(1) نبيل محمد توفيق السمالوطي، الدين والبناء الإجتماعي، ط. الأولى، جدة، دار الشروق للنشر والتوزيع والطباعة، 1981، ص. 128.

<< إن هذه الأنساق الأربعة توجد بينها علاقات ترابطية وتكاملية بحيث عند تحليل كل واحد منها لا بد أن نأخذ بعين الإعتبار على الاقل الأنساق الثلاثة الأخرى وعليه فإن هذه الأنساق الأربعة يمكن إعتبارها إذن على أنها أنساق فرعية للنسق الكلي وعام الذي هو نسق الفعل >> (1).

إن منهجية الدراسة في الإتجاه البنيوي الوظيفي تقوم على أساس تحليل وحدتين أساسيتين وهما :

1- الفعل الإجتماعي العام من خلال الأنساق الجزئية التي يتكون منها والمتمثلة في النسق الثقافي والنسق الإجتماعي والنفسي والبيولوجي والوظائف المحددة لكل نسق من هذه الأنساق والتي هي على التوالي الثبات النسبي أو المعياري La stabilité normative والإندماج ومتابعة الأهداف والتأقلم،

2- النسق الإجتماعي والعناصر البنيوية التي يتكون منها والمتمثلة كذلك في الدور الإجتماعي، مثل دور الأب والأستاذ والطبيب الخ... والمجموعة La collectivité التي تقوم على أساس قيم ثقافية أو إديولوجية مشتركة، والمعايير والقيم التي بدورها لها وظائف مطابقة تماما لوظائف الفعل الإجتماعي العام.

خلاصة القول أن ***بارسونز*** قد قدم نظرية سوسيولوجية قامت بإختزال الواقع الإجتماعي كله في العاملين السابقين وموجهاتهما أي الفعل والنسق الإجتماعي، الشيء الذي حول المجتمع كما يقول ***ألفين قولدنر*** A. Gouldner << إلى نسق أخلاقي يتمثل في القيم والمعايير والعلاقات النموذجية وتوقعات الأدوار والسلوك المفضل ثقافيا >> (2)، وعلى هذا وجهت لهذه النظرية عدة إنتقادات في مقدمتها أنها نظرية غائية وذلك في جعلها مصطلح الوظيفة مرادفا لمصطلح الهدف، هذا قد يكون صحيحا في الفعل الإجتماعي العام، أما في النسق الإجتماعي من المستحيل أن تكون أهداف الأفراد المكونة للمجموعة متطابقة تماما مع الوظائف الأربعة لهذا النسق كما هي مبينة أعلاه، كما أنه يجب طرح السؤال التالي ما هو الشيء الوظيفي؟ ثم وظيفي من وجهة نظر من؟ لأن ما هو وظيفي بالنسبة للمجتمع قد لا يكون وظيفيا لفرد معين أو جماعة أو تنظيم معين، كما أن ***بارسونز*** قد أسقط من تحليلاته كما يقول ***محمد نبيل توفيق السمالوطي*** << مجموعة الظواهر القائمة بالفعل داخل المجتمع الأمريكي كالصراع الطبقي والإقتصاي، وحركات التمرد وحركات الجموح والتوازنات الداخلية على إعتبار أنها ظواهر مرضية يمكن تفسيرها في ضوء علم النفس وليست ظواهر إجتماعية سوية تفسر في ضوء علم الإجتماع >> (3)، رغم هذه التناقضات الهيكلية فإن الإتجاه البنائي الوظيفي على المستوى التطبيقي لقي نجاحا كبيرا لم تحققه أي نظرية أخرى لحد الأن، فالتايلورية كتنظيم تطبيقي للعمل مستمد من تصور هذا الإتجاه عمدت على بناء نسق تنظيمي يقوم على أساس المكانة

(1)Guy Rocher, Introduction à la sociologie générale: Organisation sociale, Canada, Ed. HMH, 1969,P.P 289 - 290.

(2) Alvin Gouldner, The comming crisis of western sociology, London, Heinemann, 1970, P.P. 139 - 156.

(3) محمد نبيل توفيق السمالوطي، مرجع سبق ذكره، ص. 143.

والدور في ميدان العمل مغاير لطبيعة البناء الإجتماعي في المجتمع المحلي، وجعلت من المكانة في المصنع وليدة الدور أو الوظيفة التي يقوم بها الفرد أو الشخص في هذا البناء الصناعي والإقتصادي، أما على المستوى المنهجي فإن البنيوية الوظيفية وتصورها الميكانيكي والمنمط للبناء الإجتماعي جعلت من هذه المنهجية عبارة عن كطلوق Catalogue أو نموذج سهل وسريع الإستعمال لكنه في نفس الوقت يجرد الباحث من كل محاولة إبداع وتصور جديد للبناء الإجتماعي غير التصور الذي حددته هذه الأخيرة، وبالتالي إننا نجدها تتعامل مع الفكر المبدع مثلما تعاملت التايلورية مع العمل اليدوي، فهي إذن تايلورية الفكر والبحث العلمي لا أكثر ولا أقل، ولهذا لا يمكن أن تصبح منطلقا نظريا ومنهاجا علميا لبحثنا هذا، لأن عدم إستجابة العمال لمتطلبات المجتمع والحضارة الصناعية من وجهة نظرها ظاهرة مرضية ليست موضوعا لعلم الإجتماع بل يمكن تفسيرها في ضوء علم النفس، كما أن الملاحظة الميدانية بينت لنا أن الواقع الإجتماعي الجزائري غير مشكل حسب تصور هذه النظرية للعالم، فالعلاقة الموجودة بين المكانة والدور غير ميكانيكية إطلاقا على الأقل في المجتمع الجزائري بدليل أن البنية الإقتصادية والصناعية المتطورة في المجتمع الجزائري لم تؤد لأن تكون الأدوار والوظائف في هذا البناء الإجتماعي مطابقة لمتطلبات الوضعيات الإجتماعية المتواجدة فيه.

5 – التطبعات كوسيط في التحليل :

ردا على النظريات الإجتماعية التي إعتمدت في تحليلها السوسيولوجي على إقامة علاقة ميكانيكية بين المكانة الإجتماعية أو الدور أو بين الوضعية الطبقية والممارسة الإجتماعية جاءت البنياوية التركيبية التي رفضت أي تفسير سوسيولوجي يقوم على إرجاع الظواهر الإجتماعية لسيرورة التاريخ وتطور قوى الإنتاج فيه، كما إنتقدت بشدة تلك النظريات التي تقتصر في تحليلها إلا على القوانين الداخلية للبنية الإجتماعية دون إعطاء أي بعد تاريخي أو إجتماعي لهذه القوانين، فالبنيوية التركيبية توسطت إتجاهين متنافرين يعتمد أولهما على تحليل فينومينولوجية المقاصد الذاتية للفاعل دون إعطاء أي إعتبار للبنية الإجتماعية مهما كان شكلها، وإتجاه بنيوي بحت لا يعطي أي وجود للفاعل في تصوره النظري، كالإتجاه الذي أتى به كل من ***ميشال فوكو*** M.Foucault و ***لويس ألتوسر*** L.Althusser، فموضوع الدراسة لهذه النظرية يتمحور بصفة عامة حول المفاهيم التالية وهي :

- نسق الوضعيات،
- التطبع l'habitus
- وإعادة الإنتاج الإجتماعي.

أ – نسق الوضعيات : إن تحديد نسق الوضعيات داخل البنية الإجتماعية بالنسبة ***لبيار بورديو*** P.Bourdieu ليست بالعملية السهلة، لا من الناحية النظرية ولا من الناحية المنهجية، فمن الناحية النظرية أن الوضعية هي النقطة الجيومترية في داخل نسق البناء الإجتماعي والتي على أساس شدة ومدة الإنتماء إليها تتحدد مدى ودرجة إستبطان الفرد لمعطيات المحيط الخارجي الذي يريد أن يغرسها فيه، ولهذا يقول ***بيار بورديو*** مؤسس هذه النظرية عندما ينتقد

الأنتروبولوجيين الثقافيين حول نظرتهم إلى التغيير الإجتماعي على أنها عملية بسيطة تكمن في مجرد الإتصال الثقافي بين المجتمعات البدائية والمجتمعات الرأسمالية المتطورة << .... أن الأنتروبولوجيين يقعون في خطأ فادح حين ينظرون إلى التغييرفي النسق الثقافي وفي القيم على أنه مجرد تركيب بسيط ومنطقي بين النموذج الثقافي المستورد والنموذج الأصلي، إذ يتجاهلون أن التغيير الثقافي ليس نتيجة فحسب، بل في نفس الوقت شرط للتغيير الإقتصادي، وهذه العملية تتوقف كلها على الخبرة والممارسة الإجتماعية للأفراد إنطلاقا من وضعيات مختلفة إزاء النسق الإقتصادي الرأسمالي >> (1). إننا نلاحظ من هذه الفقرة السابقة أن التغير الثقافي والإقتصادي كلاهما سبب ونتيجة للآخر، وأن هذه العملية كلها مرتبطة بالخبرة أي بمدة وشدة الممارسة الإجتماعية، وعلى هذا حسب هذه النظرية دائما أن التغير الإجتماعي والتطور الإقتصادي بالنسبة لبلدان العالم الثالث يتوقف على مدى إدخالها وممارسة أفرادها وفيئاتها المختلفة لمتطلبات ومقتضيات الإقتصاد الرأسمالي، لأنه كلما زادت مدة وشدة إنتماء هؤلاء لهذا النظام الإقتصادي، على حساب النمط الإقتصادي الذي كان ساندا لديهم فإنه تزداد درجة الإستعداد الذهني الذي يؤهلهم بأن تكون سلوكاتهم بدافع الفعل العقلاني.

ولهذا يقول ***بيار بورديو*** << ... إن الإحصائيات تؤكد بأن التباين الذي يظهر بين الفئات الإجتماعية المختلفة للمجتمع الفلاحي يرجع إلى التباين في ظروفهم الإقتصادية >> (2) أي يرجع لمدة وشدة إنتمائهم للمكانة الإجتماعية في الإقتصاد الرأسمالي، وما توفره لهم هذه الوضعية من ظروف إقتصادية لاتتوفر إلا في الإقتصاد الرأسمالي منها الأجرة النقدية الدائمة، والعمل الصناعي الذي يعتمد على النجاعة والمردودية، وكذا علاقتهم بالوقت والزمن الخ...

أما من الناحية المنهجية فتحديد نسق الوضعيات يسمح بتحديد الموضوع الإجتماعي L'objet Social للدراسة والذي يتمثل في مجمل العلاقات الداخلية لهذا البناء والذي تسمح بإمكانية تحليلها وفهم المنطق الداخلي الذي يحكمها لأنه حسب هذه النظرية أن مهام الباحث لا تنتهي فقط في تحديد الوضعيات أو العلاقات المترتبة عنها، بل يجب الذهاب إلى أبعد من ذلك إلى تتبع المنطق الإجتماعي الذي يحكم هذه العلاقات ويضبطها.

ب - *التطبع l'habitus* : بواسطة إدخال هذا المفهوم الجديد تخلصت البنيوية من التوجه الميكانيكي في تفسير الظواهر الإجتماعية ولم تعد تعتبر أفعال الأفراد مجرد إنعكاس للبنية الموضوعية، هذا لا يعني أن إدخال هذا المفهوم يتنافى مع وجود الحتمية العلمية في الأفعال، بل أن كل ما هنالك هو تعمق في البحث على المكونات الجنينية لهذا الفعل، وعليه أن هذه العملية أصبحت معقدة تبدأ بمجموعة من الأفراد متواجدين في وضعيات إجتماعية مختلفة وتحت ضغط الظروف الخارجية يتحصلون على إستعدادات متفاوتة حسب الفترة التاريخية وفي أماكن معينة من النسق الإجتماعي، وعليه فإن التطبع هو مجمل الإستعدادات المحصل عليها، والإدراكات والتقييمات les appréciations والأفعال التي غرست في الأفراد بواسطة السياق

(1) Pierre Bourdieu, <u>Algérie 60 Structures économiques et structures temporelles</u>, Paris, Ed de Minuit, 1977, P. 11.
(2) Ibid, P. 12.

الإجتماعي في فترة ومكانة خاصتين، وليس إنعكاسا ميكانيكيا لهذه المكانة أو لظروف مرحلة تاريخية معينة، إذن التطبع يتموقع نظريا بين الظروف الموضوعية والسلوكات الذاتية، أي أنه في نفس الوقت نتيجة تفاعل الظروف الموضوعية من جهة والعوامل الذاتية، من ممارسة إجتماعية وخبرة شخصية وإستبطانها من طرف الأفراد لا من أجل تخزينها بل لإعادة إستخراجها بشكل خلاق ومبدع في التعامل مع الواقع والمحيط وفق متطلبات هذه الأخيرة.

ج- *إعادة الإنتاج الإجتماعي :* إن إعادة الإنتاج الإجتماعي يعتبر بالنسبة لهذه النظرية من المفاهيم الأساسية والمهمة في نفس الوقت لأنه بواسطة هذه الوظيفة يتجدد البناء الإجتماعي القائم، فالعملية التربوية ليست عملية تعليمية تمهينية فحسب، بل هي عملية تأهيلية إجتماعية من أجل تشكيل التطبع الطبقي وإعادة إنتاجه بحيث تصبح أدوار هؤلاء الأفراد مطابقة تماما لميكانيزماته التي هي بدورها متجسدة في الرأسمال الثقافي للمجتمع، فالتربية تلعب الدور الأساسي من أجل ترسيخ العلاقات الرمزية التي لها معاني ثقافية معينة ولتكريس السيطرة الثقافية التي هي منبع السيطرة الإجتماعية، هذه النظرية طبقت نفس المفاهيم للنظرية الماركسية حول البنية التحتية على الثقافة، فنجد الرأسمال الثقافي، السيطرة الرمزية، علاقات الإنتاج الثقافية أي أنها ثمنت البنية الفوقية.

إن سوسيولوجية ***بيار بورديو*** ليست سوسيولوجيا المرحلة التاريخية ولا سوسيولوجيا البنية بل سوسيولوجيا الإستعدادات الظرفية وذلك لأن الممارسة الإجتماعية ليست بعملية تاريخية ولا رد فعل وإنعكاس لبنية إجتماعية وإنما هي عمل الأفراد اليومي والدائم من أجل تحقيق مستقبلهم الموضوعي بواسطة التطبع الذي هو نفسه نتيجة لنموذج معين من الظروف الإقتصادية، وعليه فإن وحدة التحليل لديه كما يقول << تكمن في تتبع عملية التطابق إستعدادات وإيديولوجيات أفراد المجتمع المحلي لبنيات إقتصادية مستوردة ومفروضة، أي تتمثل في تحليل عملية وكيفية إعادة إبداع نسق جديد من الإستعدادات والإيديولوجيات التي تتم تحت وطأة وضغط الضرورة الإقتصادية Nécessité économique >> (1).

عندما حاولنا تطبيق هذا القالب النظري على المؤسسة الصناعية الجزائرية تبين لنا أن التغيير الذي أحدث في البنيات والعلاقات الإجتماعية عند تطبيق قواعد ومبادئ الإقتصاد الرأسمالي لم يؤد إلى تغيير في مواقف وإتجاه الأفراد إزاء العمل والنشاط الإقتصادي بالقدر الذي يمكننا من الوقوف على سلوك عقلاني، أي أن العمال في المؤسسة الصناعية كبنية إقتصادية رأسمالية لم يتعقلنوا رغم طول مدة إنتمائهم إليها أو إلى مؤسسات تربوية أخرى التي تعمل على إعادة الإنتاج الإجتماعي كالمدرسة والجامعة الخ... فالشيء الملاحظ على مستوى المؤسسة الصناعية الإنتاجية أن العمال رغم شدة ومدة إنتمائهم وإحتكاكهم بهذه المؤسسة الرأسمالية ورغم التحول الحاصل في ظروفهم الإجتماعية والإقتصادية وحتى الثقافية لكن

---

(2) Ibid, P. 15.

سلوكاتهم بقيت مرتبطة بقيم أخرى غير عقلانية، فإرتباط العمال بهذه المؤسسة الإقتصادية يظهر من خلال ممارستهم الفردية والجماعية على أنها شكلية ومظهرية فلماذا يرجع ذلك؟ هل لوفاء الأفراد لإرثهم الثقافي كما يقول *بيار بورديو*، أم أن المؤسسة الإقتصادية والإنتاجية لم تستطع أن تفرض العقلنة الإقتصادية الرأسمالية؟ في كلتا الحالتين يجب طرح السؤال لماذا؟

الفصل الرابع

سوسيولوجية التخلف

1 - أندري قندار فرانك : ازمة التخلف هي نتاج لهيمنة البنية الرأسمالية

2 - البنية البطريكية وأزمة الحداثة

3 - الازمة خطأ منهجي وإنتاج للتبعية

4 - الأزمة تكمن في منهجية التنمية

5 - الأزمة يتضمنها التواطؤ التاريخي الذي تم بين البيروقراطيين والتقنوقراطيين

الفصل الرابع

سوسيولوجية التخلف

بعد ما تعرضنا في الفصول السابقة إلى مختلف النظريات السوسيولوجية وإلى تصوراتها الفكرية حول العوامل الذاتية والموضوعية التي تقف وراء عملية التقدم أو المحرك له، كما قمنا كذلك من خلال هذه النظريات بإجراء قراءة سوسيولوجية لموضوع وإشكالية بحثنا حتى نتعرف على أي منها أقرب وأنسب لإستقراء الواقع الإجتماعي الجزائري وبنياته الإجتماعية والإقتصادية المتخلفة وهذا للوقوف على أسباب الأزمة العميقة التي تعاني منها هذه البنيات والتي شنستشف من خلالها بأن هذه الأخيرة فاقدة لكل ديناميكية ذاتية للتغير ومقاومة لكل فعل خارجي من أجل تفعيل عوامل هذه الديناميكية، فإننا سنقوم في هذا الفصل من عرض ومناقشة بعض النظريات والدراسات الميدانية التي إهتمت على وجه الخصوص بتحليل وإستنطاق الواقع الإجتماعي المشابه لواقعنا، وهذا بغض النظر عن موضوع الدراسة المعالج، لأننا ننطلق في هذا المجال من فرضية إيبستمولوجية، مفادها بأنه مهما كان موضوع البحث وإشكاليته في معالجة هذا الواقع لا يخرج على نطاق البحث عن العوامل والأسباب التي تتحكم في حالة التأزم والتخلف الذي يعانيه هذا الواقع في ظل العالم المتقدم المتطور، وهذا رغم المحاولات التنموية المختلفة التي قامت بها نخبة هذه المجتمعات، فبخلاف النظريات السوسيولوجية الرائدة التي كانت تبحث عن قانون عام وشامل ترجع إليه في تحليل الميكانيزمات الموضوعية والذاتية التي تتحكم في الواقعة الإجتماعية بصفة عامة على غرار العلوم الطبيعية، فهي تبحث إذن عن عوامل التقدم وكيف الوصول إليه، أما عند دراسة الواقع الجزائري أو الواقع المشابه له فإننا نبحث عن عوامل التخلف وكيف الخروج منه، والفرق بين السوسيولوجيتين من وجهة نظرنا شاسع وعميق إذ يتطلب من الباحث جهد كبير، فهو ملزم أن يبحث من جهة عن مشكلة الدراسة وعن الأدوات والأسس النظرية التي ينطلق منها في تحليله لهذه المشكلة ودراستها من جهة ثانية وفي هذا السياق سنتعرض إلى النظريات والدراسات التالية :

1 – أندري قندار فرانك : ازمة التخلف هي نتاج لهيمنة البنية الرأسمالية

سنتعرض في هذا المحور إلى نظرية مهمة جدا لقت رواجا كبيرا في نهاية الستينات وبداية السبعينات كونها أنها واكبت الحركات التحررية التي شهدتها الدول التي كانت خاضعة للسيطرة الإستعمارية في كل من إفريقيا، آسيا وأمريكا اللاتينية بحيث أن هذه الدول وجدت نفسها بعد الإستقلال تعيش أزمة إقتصادية وإجتماعية خانقة، الشيء الذي إستوجب عليها أن

تقوم بإعداد مشروع يمكنها من الخروج منها لكن ذلك ليس بالأمر الهين، إذ يتوقف أولا وقبل كل شيء على كيفية تشخيص الأزمة وعلى المقاربات النظرية والمنهجية التي تتبناها من أجل تحقيق ذلك ولذا نجد أن ذلك حسب ***أندري قندار فرانك*** A.Gunder Frank ينحصر في إتجاهين رئيسيين يعتبر كل منهما نقيضا للأخر:

الإتجاه الأول : هذا الإتجاه يتمثل في التصور الفكري والنظري التي تريد أن تروجه الدول الرأسمالية الغربية بحيث ترى أن التخلف الذي تعاني منه هذه المستعمرات السابقة ليس مرتبطا بها، بل ترجع في الأساس إلى البنية التقليدية والمؤسسات البالية التي لا زالت في الطور البدائي لدى هذه الدول، وعليه أنه ليس هناك خيار أخر أمامها حتى تتغير هذه البنيات وتصبح متطورة إلى أن تندمج إقتصاديا وإجتماعيا و حتى ثقافيا في البناء الإقتصادي الرأسمالي العالمي، فتقدمها وتطورها إذن مشروط بمدى إندماجها بدول المركز الرأسمالي لأن تخلف هذه البنيات يتجلى في كونها لا تحمل صفات هذا الكيان الرأسمالي الكلي وضوابطه ولكي يتحقق ذلك لا بد لها أن تسلك واحدة من الطرق التالية :

1- منهجية النماذج المثالية : Méthode des types idéaux (1)

هذه الطريقة تشكل إتجاه لمعالجة مشكل التنمية الإقتصادية والتحول الثقافي، هذا بواسطة إستخدام الإحصائيات التطبيقية المقارنة على مستوى كل من المجتمعين (المتقدم والمتخلف) بحيث تتمثل العملية في طرح مؤشرات التخلف من مؤشرات التقدم والفارق الحاصل بينهما يكون برنامج التنمية الإقتصادية الذي يستوجب إتباعه، وهي الطريقة الإقتصادية العامة التي يتبعها ويتبناها البنك العالمي بالخصوص.

2- المنهجية الثانية هي منهجية المتغيرات النموذجية : Les variables modèles

هذه المقاربة تنحدر حسب الكاتب من تصور ***ماكس فيبر*** فيما يتعلق بالنموذج المثالي والذي طور فيما بعد من طرف عدد كبير من المؤلفين والمنظرين الغربيين وخاصة ***تالكوت بارسونز*** وتحليله النسقي للمجتمع والتي تتلخص في كون أن كل فرد أو مجموعة أو مجتمع عندما يكون في وضعية معينة تتطلب منه أن يحدد إختياراته في علاقاته بالأخرين، هل يفعل ذلك إنطلاقا من الضوابط العامة المقبولة والمعدة مسبقا أو يفعل ذلك إستجابة لملكاته ومقوماته الشخصية والذاتية؟ أي هل يتأقلم مع مستلزمات الضوابط الخارجية أو يطلق العنان لديناميكيته الداخلية ؟

الإتجاه الثاني : هو الذي يهمنا في هذا المحور والذي جاء كنقيض ورد للإتجاه السابق ، ويمثله عدد كبير من المنظرين الإقتصاديين على رأسهم كل من ***سمير أمين، وأندري قندار فرانك***، إذ يرجع هذا الأخير الازمة التي تتخبط فيها دول المحيط أو ما يسمى بالدول المتخلفة إلى إرتباط بنياتها الإقتصادية والإجتماعية بالبناء الكلي المتمثل في البنية الرأسمالية للإقتصاد العالمي هذا الإرتباط يجعل منها تعيش حالة إستغلال وهيمنة نظرا للطابع الإحتكاري والتوسعي الذي هو مفطور عليه هذا الإقتصاد الغربي، إذن فالتخلف بالنسبة لها ليس نتيجة لوجود المؤسسات أو البنيات التقليدية في طورها البدائي أو لنقص في توفر

---

(1) André Gunder Frank, Le développement du s/développement en Amérique latine, traduit par Christos Passadens, Paris Ed. Maspero 1970, P. 38.

رؤوس الأموال كما يريد الإتجاه السابق أن يروجه، بل بالعكس تماما أن تخلف هذه الدول كان نتيجة ولا زال مرتبط قلبا وقالبا بالعمليات التاريخية التي أعطت التطور الإقتصادي في شكله الحالي والمتمثل في تطور الرأسمالية نفسها بحيث يقول ***أندري قوندير فرانك*** في هذا الصدد ما يلي :

<< لا بد أن نستخلص بإختصار أن التخلف لا يرجع إلى وجود أو إستمرار المؤسسات القديمة البالية، بل بالعكس أن التخلف كان وليدا ولا زال لهذه العملية التاريخية التي أعطت هذا التطور الإقتصادي الذي نعني به تطور الرأسمالية ذاتها >> (1). وعليه أن هذا الأخير يقيم فرقا واضحا بين التخلف كظاهرة حديثة مرتبطة بتوسع التطور الرأسمالي، واللاتقدم **Le non développement** كظاهرة تاريخية بحيث يرى أن الدول المتقدمة حاليا لم تكن في أي يوم من الأيام متخلفة بل كانت غير متقدمة لأن اللاتقدم ظاهرة عادية وليدة التفاعلات الداخلية لبنيات في الطريق العادي نحو النمو، أما التخلف كظاهرة حديثة هو وليد لعلاقة الهيمنة الإقتصادية التي تمارسها دول المركز على دول المحيط.

فنستنتج عند التمعن في هذين الإتجاهين بأن الإتجاه الأول ينطلق من تصور نظري الذي يرى ان التخلف هو قضية وظيفية بين الكل والأجزاء، وعليه فإن الأجزاء (أي دول المحيط) لابد عليها أن تلتزم بالمتطلبات الوظيفية لهذا الكل، وعلى هذا الكل أن يعمل بدوره على فرض الإنسجام والإندماج على هذه الأجزاء حتى يحدث التغيير فيها وفق متطلبات حدود وإطار هذا الكل، فالسوسيولوجية التي يقترحها هذا الإتجاه هي السوسيولوجية التي تعتمد على دراسة العلاقة الوظيفية بين المؤسسات الخاصة والنسق الإجتماعي الكلي، فحسب أندري قندار فرانك، إن هذا الإتجاه الوظيفي ماهو إلا إيديولوجيا غربية رأسمالية لاتؤدي إلا إلى تكريس التخلف وإعادة إنتاجه، أما التصور التالي الذي يتزعمه هذا الأخير هو الإتجاه الذي يرى أن العلاقة بين دول المركز والمحيط ليست علاقة وظيفية كما يراها الإتجاه الأول بل هي علاقة ديالكتيكية تنطلق من تصور واقعي للمجتمع وليس نظري هذه العلاقة أن تقدم وتطور فيها لايمكن أن يتحققا إلا بالتغير الكمي الذي يسمح لهذا الجزء أن يتجاوز هذا الكل المتأزم، فالتوجه المنهجي والنظري التي لا بد أن تتبناها هذه الدول حسبه هو ذلك التوجه الذي ينمي القدرات الذاتية التي تؤدي إلى القضاء على التخلف المتجسد في البنيات الرأسمالية بواسطة الممارسات الثورية منها الفكرية والإيديولوجية على مستوى العلوم الإجتماعية أو عن طريق الممارسات التعبوية :

2 - البنية البطركية وأزمة الحداثة

لم ينطلق هشام الشرابي في تحليله لواقع المجتمع العربي الإسلامي من المفاهيم السوسيولوجية التي عرفناها فيما سبق، فلم يستعمل مفهوم الطبقة أو الثورة أو العقلنة لأنه كان يرى فيها بأنها مفاهيم نابعة من بناء إجتماعي مختلف موجود في سياق تاريخي مغايرا وعليه

---

(1) Ibid, P. 39.

فإنها حسبه لا تصلح لأن تكون أداة ومنطلقا لتفسير وفهم واقع المجتمع العربي الإسلامي لما يتميز به هذا الأخير من خصوصية في شكله البنائي ومساره التاريخي ومن خصوصية كذلك في الأزمات المتعددة والمركبة، ويرى أن ذلك مرده إلى البنية الإجتماعية المتمثلة في بنية المجتمع البطركي الحديث، فنلاحظ من هذا أن الكاتب قد ساق لنا مفهوما علميا مركب من مفهومين وهما مفهوم النظام البطركي الذي يريد من خلاله التعبير على شكل عام من المجتمع التقليدي الذي عرفه المجتمع العربي من خلال مراحل تطوره، ومفهوم الحداثة الذي يشير به إلى التطور التاريخي التي وصلت إليه أوربا الغربية ليلخص لنا به طبيعة البناء الحالي من جهة وشكل السيرورة التاريخية الذي عرفها هذا البناء والعوامل التي تحكمت في ذلك من جهة ثانية ولهذا يقول الكاتب << يتعذر إدراك مفهوم المجتمع البطركي الحديث إدراكا ملائما دون الرجوع إلى عنصريه الأساسيين : النظام البطركي والتبعية التي تتيح لنا هذه النظرة أن نكتنه المجتمع البطركي الحديث بوصفه كيانا كليا، أي في جوانبه الإجتماعية والإقتصادية والسياسية والثقافية، ومن ثم، أن نفهمه بوصف كيانا تاريخيا عينيا تبلور بتأثير قوى فاعلة داخلية وخارجية >> (1) فهو إذن يرى أن تبعية النظام البطركي إلى الحضارة الغربية لم يعطينا شيئا جديدا، بل أعطى لنا شكلا هجينا مشوها من المجتمع والثقافة لأن العوامل الخارجية حسبه المتمثلة في عملية التحديث المادي لم يؤد كما يقول << ... إلا إلى إعادة تشكيل البنى والعلاقات البطركية وتعزيزها بإضفاء أشكال ومظاهر حديثة عليها >> (2)، وعليه أن هذا النظام الهجين يتميز بالخصائص التالية:

- أنه بنية إجتماعية غير مستقلة وغير حديثة،
- أن هذه الأخيرة تعاني عجزا عاما ومستمرا،
- أنها تفتقر إلى القوة الداخلية والوعي الذاتي الذين تتسم بهما البنى الإجتماعية،
- أن عملية التحديث أدت إلى مزيد من التخلف وعدم الجدوى إجتماعيا،
- أن هذه الأخيرة أنتجت بنى هجينة اللاعقلانية أو شبه عقلانية،
- أن السلطة في بنيتها الداخلية تتمحور حول سيطرة الأب،
- لا وجود لعلاقة إجتماعية قوية ومستمرة إلا التي يتحكم فيها الرابط الدموي

والقرابي، وعليه فإن هذه البنية ليست حالة فكرية ونفسية لمجموعة بشرية معينة ولاخاصية لمرحلة تاريخية فقط بل مفهوم شمولي يعطي صورة كاملة عن كيان إجتماعي بكل أبعاده الإجتماعية والإقتصادية والنفسية في مرحلة تاريخية معينة من تطوره، وكذلك على نمط من سلوك والتفكير لدى أفراد هذا الكيان، ولإعطاء معنى موضوعي لهذا المجتمع البطركي فلم يقم بتحليله إنطلاقا من ميكانيزماته الداخلية بل إنطلاقا من نموذج مثالي على غرار نموذج العقلنة التي أتى به ماكس فيبر ألا وهو الحداثة لما يحمله هذا الأخير من أبعاد وما يعطيه من تصور عن مجتمع حيوي ديناميكي يتمتع بكل المقومات الفاعلية، والجدول الموالي يصوغ لنا هذا النموذج المثالي

---

(1) هشام الشرابي، البنية البطركية بحث حول المجتمع العربي المعاصر، بيروت، دار الطليعة، 1987، ص .20.

(2) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 23.

الذي إستند عليه الباحث في تحليل المجتمع البطركي الحديث وذلك إنطلاقا من بعض المقولات الأساسية كما هي مبينة في الجدول :

جدول يبين المقولات الأساسية التي إستند عليها الباحث في تحليل المجتمع البطركي الحديث (1)

المقولة	في الحداثة	في النظام البطركي
المعرفة	الفكر/العقل	الأسطورة/الإيمان
الحقيقة	علمية نقدية	دينية تعليمية
اللغة	تحليلية	بيانية بلاغية
النظام	ديمقراطي / إشتراكي	سلطنة / بيروقراطي
التركيبة الإجتماعية	الطبقة	عائلة، قبيلة، طائفة

فالملاحظ من هذا النموذج أن الحداثة بالنسبة للباحث ليست قيمة أخلاقية ولاظاهرة خارجية بل هو مفهوم يستند على أربعة جوانب أساسية لها وزنها في النظرية السوسيولوجية هي :

- أن الحداثة واقع حضاري تفردت به أوروبا المعاصرة وليست مفهوم نظري مستقبلي كما يرى الفلاسفة،
- أن للحداثة محتوى تاريخي وليس سيرورة تاريخية عرفتها بنيات إجتماعية معينة نتيجة لممارسة إجتماعية نابعة من علاقة مادية الإنسان والطبيعة، وعلاقة الإنسان مع أخيه الإنسان،
- كما أن الحداثة وليدة ثورة عارمة التي عرفتها أوروبا حسب التصور الماركسي للتاريخ ثورة مست الأوضاع والأفكار لإعادة تشكل البناء وطرد الخرافات عن الفكر البشري في تعامله مع الواقع،
- أن الجانب الرابع للحداثة يتمثل في إعتبارها مقولة مرادفة لمجتمع متفتح من جميع النواحي الإقتصادية والساسية والثقافية.

وعليه فإن الحداثة تمثل كما يقول الكاتب << من حيث حركيتها الخاصة بأنها جدلية على مستوى الفكر ثورية على مستوى الممارسة >> (2)، أن الحداثة بهذا المفهوم تتميز بثلاث خصائص أساسية وهي أنها، بنية كلية (أي أنها نظام إقتصادي وبناء إجتماعي ومنهج سياسي)، سياقا تاريخيا، ووعيا نوعيا.

---

(1) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 24

(2) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 32

يتضح لنا بتحليل هذا المفهوم أن المجتمع أو النظام البطركي الحديث يفتقر كليا أو جزئيا لهذه المقومات رغم معايشته للمجتمع الأروبي المعاصر، هذه المعايشة أدت به إلى تحقيق نوع من التحول لا يمت بصلة للحداثة، ولذا أصبح مجتمعا محدثا Moderniste ، فهذا المفهوم يدل على واقع إجتماعي يفتقر إلى مقوماته التقليدية الإقليمية من جهة ولمقومات المجتمع المتقدم الحديث من جهة ثانية وهذه الظاهرة نابعة كما يقول الكاتب من عملية الإحتكاك بالحداثة الأروبية خلال العصر الإمبريالي، وعليه حسب هشام الشرابي << كون المجتمع محدثا أنه هناك عاملا خارجيا يفعل في سياق التطور الداخلي فيحدث فيه تحولا، وما أن بدأت عملية التحديث حتى يصبح التطور الداخلي المستقل تطورا مشوها متخذا أشكالا تجاذب بين التقدم والتخلف، وليس التشوه الضمني في عملية التحديث نتيجة فشل داخلي فحسب ... بل ناجم كذلك من تحقيق التحديث في إطار التبعية والخضوع >> .(1)

كان العجز الذي تعاني منه هذه البنية في وجهة نظر كاتبنا وليد عاملين أساسيين متصادمين:

أ – *العامل الخارجي* الحامل لمقومات الحداثة تنعدم فاعليته بالنسبة للبنية الإجتماعية عند حدود مقاومة البنيات الداخلية للتغيير،

ب – *العامل الداخلي* تقوى فاعليته ويشتد تأثيره عند مستوى معين للبنيات الداخلية التي لم يمسها تأثير العوامل الخارجية. فهذا البناء المشوه في حقيقة الأمر ما هو إلا نتيجة لتصادم القوتين فاعليتين، فإحتدام التصادم بين هذين القوتين يكون دائما على حساب هذه البنية الكلية، لأنه التشوه يمتد فيها وينشر ليمس جميع أقسامه، هذا كلما زادت ديناميكية التصارع بين القوتين، لأن القوة الداخلية في هذا المجتمع البطركي ليست قوة ضبط وتمهين كما هو الحال في البنية الحديثة، بل هي قوة مقاومة وتشبث بالبناء الأصلي والتقليدي، ويظهر ذلك جاليا في تحليل الباحث عندما ينتقل لدراسة العائلة البطركية كبنية داخلية لهذا البناء الكلي بإعتبارها الأساس الذي يقوم عليه هذا الأخير ففي تحليله لها يرتكز على علاقات السلطة والتبعية وإعادة إنتاجهما، بحيث يرى أن هذه الأخيرة في المجتمع البطركي تقوم على أساس الولاء الشخصي للفرد وسيادة أخلاق الطاعة والخضوع بالعكس في النظام الحديث تكون علاقة السلطة والخضوع في جميع أشكالها قائمة على أساس أخلاق الواجب والإحترام المتبادل وروح المسؤولية، وعليه كما يقول الكاتب << في إطار النظام الذي يفترض الخضوع والتبعية أن مفهوم العقد الإجتماعي غير ممكن فالمجتمع لا يخضع لإرادة مشتركة، بل لإرادة فردية لا تحدها سوى حدود مادية (القوة) أو روادع أخلاقية، ولا يكون القانون عند نذ في خدمة المجتمع بل في خدمة الوضع القائم، كما لا يقصد بالعقوبة إصلاح الفرد مخالف بل توكيد قدسية القانون والحفاظ على النظام الإجتماعي، وبما أن المعارضة قانونيا متعذرة فالتآمر والتمرد الشكلين الواحدين للعمل السياسي وبأن النقاش العلني ممنوع هو كذلك فإن العنف يصبحان وسيلة الإقناع الوحيدة >>. (2)

---

(1) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 53

(2) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 55

تلخص لنا هذه الفقرة طبيعة السلطة في النظام البطركي والقيم الإجتماعية المرتبطة بها والتي تعطي فكرة واضحة عن البنية الذهنية التي يجسدها هذا النظام والتي يعمل على إعادة إنتاجها بواسطة التنشئة الإجتماعية كوظيفة للبنية البطركية، فالذهنية التي تعتبر مقومة اساسية من مقومات عجزه لا يمكن لأي عامل خارجي مهما كانت فاعلية قوية وشديدة << أن يغير هذه البنية الداخلية للمؤسسات الإجتماعية مبنية على نظام الرعاية، فحيث تسيطر العلاقات البطركية (الخضوع، السيطرة، التبعية، المراتب العليا والدنيا، الولاء والإمتثال) يعجز النظام عن خدمة الأهداف المؤسسية ولا يمكن أن يكون ذا طابع عقلاني متكامل >>. (1) وهنا يتضح جليا أن البنية الكلية الهجينة وليدة قوتين كما ذكرنا قوة خارجية حاملة للحداثة والعقلنة وقوة داخلية متضمنة لمقومات المجتمع التقليدي الذي يميزه العجز والتقهقر واللا عقلنة.

إعتمد الباحث في تحليله للمجتمع البطركي الحديث حسب رأينا، على منهجية مركبة من ثلاثة نظريات مختلفة بينها تناقض كبير من حيث التصور النظري والمنهجي، فنجده يستعمل المنهج التاريخي في تحليل مراحل الذي عرفتها هذه البنية والتي يعتبرها وليدة السيرورة التاريخية والممارسة الإجتماعية لأفرادها، لكن هذه الممارسة الإجتماعية لا يربطها بالعامل الإقتصادي كما فعل ماركس، بل يربطها بالعامل الإجتماعي المتمثل في إنتاج وإعادة إنتاج الإجتماعي والثقافي لهذه البنية لأن العلاقات الإجتماعية لم تخرج في أي مرحلة من مراحل هذه البنية عن نطاق الرابط الدموي أو العائلي أو القرابي أي النسب هو الأساس والمحدد لهذه العلاقة الإجتماعية، كما أنه يستعمل البنية كأساس ووحدة للتحليل، وليس الطبقة كما فعل ماركس، بحيث يأخذها ككيان أو جهاز في علاقة مع المحيط ومؤشراته وتحتوي كذلك بنيات جزئية فاعلة، غير أنه يختلف على أصحاب الإتجاه البنيوي في كونه يعطي دورا أكبر لهذه البنيات الفرعية بحيث تتجاوز تارة فاعليتها وقوتها قوة البنية الكلية من حيث الشدة، وخاصة في ما يتعلق بعوامل المقاومة الشرسة للمؤثرات الخارجية والقضاء على فعليتها، أما لدى الإتجاه البنيوي أن هذه البنيات الجزئية دورها يقتصر فقط على المحافظة وإستمرارية البنية الكلية بإمدادها بعوامل التأقلم مع المحيط ومؤثراته الخارجية. ويستعمل كذلك الحداثة كنموذج مثالي على غرار النموذج المثالي الذي أتى به ماكس فيبر في تحليله للسلطة وأنواعها، وكجملة من القيم الحضارية التي هي وليدة لبنية إجتماعية معينة في سياق تاريخي خاص. وبذلك نجد أنه أعطى لهذا المفهوم ثلاثة صيغ كل منها يعبر عن إتجاه نظري معين، فالتحديث Modernisation << يأخذه على أنه سياق للتحول الإقتصادي والتكنولوجي كما جرى تاريخيا ولأول مرة في أوروبا >> (2) يستمده من النظرية الماركسية، الحداثة Modernité يأخذها << من الزاوية البنيوية مجموعة من العناصر والعلاقات التي يتألف منها الكيان الحضاري المتميز المدعو حديثا >>. (3) فهو تصور للنظرية البنيوية، الحدثية Modernisme

---

(1) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 56

(2) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 33

(3) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 33

فيأخذها على أنها وعي بالحداثة يتمثل كما يقول << في رؤية خاصة تنطوي على تغيير الذات والعالم >> (1) وهي عقلنة كما يراها ماكس فيبر فبواسطة هذا المفهوم المركب قام بتحليل المجتمع البطركي.

نلاحظ أن الباحث قد حاول صياغة نظرية إنطلاقا من مفاهيم ومنهجية جديدة ليتجاوز بها حسبه الوعي البطركي الهجين ولتقديم أسس مستقلة لنقده والخروج على ما فيه من أنماط هجينة لكنه في نهاية المطاف قدم لنا نظرية هجينة من عدة نظريات، بحيث أصبح التركيب النظري الذي قام به ما هو إلا إنعكاسا في نهاية المطاف لهذه البنية المشوهة والخليطة بين ما هو تقليدي وما هو حديث. كما أن إعتماده على الجانب الإجتماعي دون الإقتصادي وحصره للصراع بين بنيتين حديثة وقديمة، قد حنط نظريته إذ جعلها تقتصر فقط على دراسة البنية في حركتها الداخلية ومن وجهة نظر ثقافية قريبة نوعا ما من الدراسات الأنتروبولوجية، فلم يتعرض لدور العمل كنشاط إقتصادي وعلاقة إجتماعية والعنصر الاساسي من وجهة نظرنا في تحقيق الحداثة والتقدم. والذي تجاهله كليتا في نظريته، وكأن هذا الكيان الإجتماعي ليس له أي نشاط إقتصادي، فحسب رأينا لا حداثة بدون حركة، ولا حركة بدون نشاط إقتصادي ولا نشاط إقتصادي بدون عمل، فأي نظرية لا تأخذ هذا العامل كمتغير أساسي في تصورها وتحليلها للواقع الإجتماعي فإنها تبقى بعيدة كل البعد عن هذا الواقع مهما كانت درجة وعمق إجتهادها العلمي، والشيء المهم والأساسي الذي يمكن أن نعترف به له، هي القناعة التي خرج بها والتي تتمثل في أن هذا الواقع المعقد والمتأزم، لا يمكن لنا دراسته وفهم الميكانيزمات التي تحكمه إنطلاقا من سوسيولوجية التقدم وأدواتها التحليلية، بل لا بد من الإجتهاد والبحث عن أدوات ومنطلاقات نظرية خاصة بهذا الواقع.

ذكرنا سابقا أن السوسيولوجيا التي يتم إنتاجها إنطلاقا من دراسة الواقع الإجتماعي المتخلف يعيش أزمة عميقة لا يمكنها أن تكون إلا سوسيولوجية التخلف، لأنها لا تبحث في عوامل التقدم أو عوامل الديناميكية الإجتماعية كما كان الحال بالنسبة للسوسيولوجيا التي أتى بها الرواد الأوائل في دراستهم لواقع الإجتماعي يتميز بالحيوية والقوة بل تبحث عن أسباب الأزمة والجمود لواقع إجتماعي متأزم في علاقة غير متكافئة مع مجتمعات أخرى تمتاز بديناميكية كبيرة، وإنطلاقا من هذا التصور تعرضنا إلى نظرة هشام الشرابي في تحليله لعوامل الأزمة في المجتمع العربي الإسلامي التي يرجعها كما رأينا إلى التفاعل السلبي لعاملين أساسيين وهما البنية الإجتماعية البطركية من جهة والحداثة المشوهة التي تعرفها هذه البنية في ظل التبعية للإمبريالية من جهة ثانية، سيرا في هذا الإتجاه دائما سنتعرض فيما يلي لبعض الدراسات السوسيولوجية التي تناولت الواقع الإجتماعي الجزائري بالدراسة، ونتعرف من خلال ذلك عن الكيفية والمنطلقات الفكرية التي صوغت بها هذه الدراسات إستنتاجاتها العلمية، فأول

(1) نفس المرجع السابق الذكر، ص. 33.

هذه الدراسات الدراسة التي قام بها كل من *دومينيك جليسمان* Dominique Glasman وجون كريمار Jean Cremer حول الجامعة والإطارات في الجزائر. (1)

3 - الازمة خطأ منهجي وإنتاج للتبعية :

على خلاف التصور الذي أتى به هشام شرابي أن هذين الباحثين لا يرجعان العوامل الإجتماعية الأولية للأزمة، للبنية الإجتماعية القديمة والعجز الذي تعاني منه بالقدر ما يرجعانها لخطإ في المنهجية التي أتبعت عند العملية التنموية للخروج من هذه الأزمة، فالجزائر لم تختار التكنولوجيا التقليدية لأنها لم تعد تجدي نفعا من أجل إشباع الحاجات المتزايدة في مجتمع يعيش كثافة سكانية متنامية، ولم يتم إختيار التكنولوجيا المتوسطة أو التحويلية Technologie intermédiaire لأن النخبة السياسية لتلك الفترة كانت ترى فيها لا تحقق الإستقلالية التكنولوجية المرجوة، فقامت إذن باختيار التكنولوجيا المتطورة بدافع تحقيق المردودية والإستقلالية إلى أقصى حد وفي أسرع وقت ممكن، غير أنه حسب الباحثان أن تحقيق التنمية لا يتوقف على نوع التكنولوجيا المختارة بالقدر ما يتوقف على درجة التحكم الإجتماعي أو النخبوي فيها، بما أن الجزائر إندمجت كلية في التقسيم العالمي للعمل الذي يقتضي الفصل بين العمل اليدوي والعمل الذهني جعلت من عملية التحكم الإجتماعي في هذه التكنولوجيا مستحيلة، إذن لم يبق أمامها إلا التوجه الثاني أي التحكم النخبوي في التكنولوجيا عن طريق الإطارت العلمية التي تنتجها الجامعات الحديثة، لكن هاجس النخبة السياسية في تلك الفترة كان يتمحور في الوقوف أمام الإمبريالية العالمية بتجنيد كل القوة الحية في البلاد من أجل ذلك وفي مقدمتها الكوادر العلمية، وتطبيقا لهذا المبدأ السياسي فعوض أن توكل لهذه النخبة العلمية مهمة العمل الذهني الذي يتطلبه التنظيم العلمي للعمل في سلسلة الإنتاج الرأسمالي وذلك بإنشاء مكاتب دراسات ومؤسسات الهندسة Engeering لإنتاج التكنولوجيا ومناهج تنظيم العمل الإنتاجي، أوكلت إليها مهمة أخرى تعتبر دخيلة على التصور التايلوري لتنظيم وتقسيم العمل والتي تتمثل في المراقبة الإدارية لعملية التحويل هذه والعمل على تسيير هذه التكنولوجيا المحولة في الميدان، فهذه المهمة جعلت هذه النخبة تبتعد عن العمل الذهني وعن الدور الذي كان من المفروض أن تقوم به لتحقيق أهداف التنمية، فهذا الخطأ المنهجي للنخبة السياسية أدى إلى ما يلي :

1 - ظهور نخبة جديدة تقنوقراطية وضعيتها الإجتماعية Statut social يتجاوز إلى حد كبير دورها الإجتماعي، وعوض أن تصبح قوة حية محركة لعملية التنمية أصبحت تشكل عائقا أمامها بل حتى سبب أزمتها،

2 - أن هاجس المردودية والإستقلالية الذي كان هدف العملية التنموية أفضى في نهاية المطاف إلى عملية معاكسة تماما، وهي التبعية الكلية وفي جميع الميادين وليس في الميدان التكنولوجي فقط إلى عجز كلي في تحقيق الإنتاج والإنتاجية.

(1) D. Glasman et J.Cremer, Essai sur l'université et les cadres en Algérie - une technocratie sans technologie?, Paris, Ed. C.N.R.S. 1978.

نلاحظ فيما سبق أن عوامل الأزمة لا تكمن حسبهم في بنيات المجتمع المتخلفة بالقدر ما تكمن في منهجية التنمية في حد ذاتها بحيث أن المجتمع والمؤسسات التنموية لم يكونا أن يعرفا هذه الأزمة لو لم يتم إختيار تكنولوجية رأسمالية متطورة جدا على حساب المعرفة العلمية والتكنولوجية والعلاقات الإجتماعية للمجتمع المحلي، أو لو أن هذا الإختيار التكنولوجي كان متبوعا بعملية تحكم علمي حقيقي فيها من طرف النخبة الإجتماعية التي رشحت تاريخيا لهذه المهمة لأن هذا لم يؤد إلى إعادة إنتاج نفس القوى والعلاقات الإنتاجية التي هي موجودة في المجتمعات التي أنتجت هذه التكنولوجيا فالعجز والأزمة إذن يكمنان في العجز التي فطرت عليه هذه النخبة الجديدة والمتمثلة في البرجوازية الصغيرة، نتيجة للظروف التي صاحبت ظهورها، نفس الشيء كذلك ذهب إليه ***عبد الرحمان بوزيدة*** (1) الذي يرى بدوره أن التحويل التكنولوجي الذي قامت به الجزائرلم يفض إلا إلى بروز فئة نخبوية جديدة قضت على ما يعيق وجودها لكنها لم تستطع أن تبني ذريعة موضوعية لوجودها كفئة متميزة بوضعيتها الخاصة في المجتمع.

نستخلص من هذا العرض التحليلي الذي قدمناه أن الباحثين إعتمدا في تحليلهما على المنهجية الماركسية وبالضبط بما يسمى بالماركسية الجديدة، التي تأخذ البرجوازية الصغيرة وقوتها العلمية والفكرية كعناصر تحليل في ترجمة الظواهر الإجتماعية، وعليه فإننا نجدهما أرجعا عوامل الأزمة في الجزائر كما رأينا إلى غياب هذا الرأسمال العلمي والثقافي أو إلى عدم القدرة في الحصول عليه من طرف هذه النخبة الجديدة، أكثر مما أرجعاه إلى غياب الرأسمالية والطبقة البرجوازية التقليدية، أن هذا الإتجاه الجديد لهذه النظرية يسلم بفرضية تحقيق التقدم والتغير الإجتماعي الذي يقوم على عاتق هذه الفئة الجديدة.

أن الإعتماد على البرجوازية الصغيرة ورأسمالها العلمي والثقافي كعناصر تحليل يكون مناسبا حسب رأينا لواقع إجتماعي عرف الرأسمالية التقليدية وطبقاتها الأساسية، لأن هذه البرجوازية الصغيرة ما هي إلا إمتداد طبيعي لها، وعليه فإن قوتها وعقلنتها وممارساتها الإجتماعية إمتداد كذلك لقوة وعقلنة البرجوازية التقليدية بل ويتجاوزها، وإلا لما إستحقت أن تكون طبقة متميزة ليس بمالها وإنما بعقلنتها الخارقة للعادة أو بما يسمى ب Le savoir faire . أما بالنسبة للواقع الجزائري أن هذه الأخيرة هي إمتداد لقوة غير إقتصادية أو لطبقة فاقدة لعوامل ومقومات القوة الديناميكية بالتالي كانت النتيجة كما توصل إليه الباحثان أنها أنتجت لنا نخبة تحمل صفات الأصل أي نخبة وضعيتها الإجتماعية تتجاوز الدور التي تقوم به في المجتمع هذا من جهة ومن جهة ثانية أن الواقع الإجتماعي الجزائري رغم فشل التجربة التنموية هذه، لم يبق كما كان عليه في مرحلة الإنطلاق، لان الفشل لم يكن حياديا بل أحدث فيه تأثيرا سلبيا على البنيات والذهنيات والممارسات ولدى مختلف الفئات على حد السواء، وعليه أن الإعتماد على البرجوازية الصغيرة كوحدة تحليل لواقع المجتمع الجزائري حسب رأينا أنها نظرة تجاوزتها الأحداث.

---

(1) Abderrahmane Bouzida, Industrie mécanique et relation sociale dans le projet algérien, Alger, O.P.U, 1989,

4 - الأزمة تكمن في منهجية التنمية :

إنطلق محمد مبتول (1) في دراسته للإنضباط والإنتاجية في المصنع الجزائري من ملاحظات ميدانية للسلوك العمالي في تعامله مع التنظيم الصناعي الحديث ومن التساؤلات الأساسية التالية وهي : بما يفسر توغل العلاقات الإجتماعية للمجتمع المحلي داخل التنظيم الصناعي الحديث الذي من المفروض أن تسوده علاقات إجتماعية تحكمها قيم العقلنة الصناعية؟ وبما يفسر كذلك الضعف التي تعاني منه العلاقات الأجرية على مستوى الورشة الصناعية والتي تتجلى يوميا في مظاهر الغيابات المتعددة والنزاعات المتكررة، والمقاومة العمالية الدائمة لنمط التنظيم الصناعي؟

يرجع الباحث أساس هذه المشاكل وغيرها إلى منهجية التنمية التي إعتمدتها الجزائر والتي تجعل من البعد الإجتماعي والثقافي للمجتمع المحلي كمتغير تابع للعملية الإقتصادية، ليس هذا فحسب بل أن هذه المنهجية إختزلت حتى هذا البعد الإقتصادي في عملية التصنيع فقط، وعليه أصبح العامل داخل هذه العملية الإنتاجية عبارة عن إمتداد للجانب التكنولوجي والتنظيمي، وليس طرف أساسي وكائن إجتماعي يدخل بكامل قواه الفكرية وكل مقوماته الثقافية في العملية الإنتاجية، فهذه المنهجية لم تنظر للواقع الإجتماعي ككل معقد ذو أبعاد متعددة متساوية التأثير والتفاعل وعليه كان يستلزم إجاد المنهجية المثلى التي تأخذ كل هذه الجوانب بعين الإعتبار حتى يتسنى لها تحقيق التنمية المنشودة بصورة متزنة ومدروسة. فالموقف السلبي للعامل في المصنع حسب الباحث ليس موقف من الصناعة في حد ذاتها بالقدر ما هي موقف من منهجية التصنيع التي أخذت العامل كدولب في آلة، وليس كائنا إجتماعيا لمجتمع يتميز بثقافة مغايرة، وعليه أن هذه المظاهر لا تعبر على أي حال من الأحوال عن صراع طبقي بل تعبر عن مظهر من مظاهر الصراع بين ثقافتين، لأن التصنيع ليس مجرد عملية تلقين لأدوار إقتصادية وتقنية بل هو عملية واسعة تعمل على تلقين قيم ومعايير المجتمع الذي أنتج هذه الصناعة. ولهذا فأن نقل التكنولوجية لا يتوقف على مضمون هذه الصناعة فقط على منهجية بل يتوقف على منهجية تلقينها والمستويات المختلفة التي يجب أن تشملها، فبالنسبة للجزائر جعلت من هذه العملية محصورة في المجال الإقتصادي والمكان الصناعي الشيء الذي أفضى في نهاية المطاف إلى وجود قطيعة بين المصنع كعامل تغيير ومحيطه كفضاء لهذا التغيير من حيث التفاعل الإجابي أي في الإتجاه الذي تتضمنه العملية التنماوية، هذه النتيجة أدت إلى أن يكون التفاعل في الإتجاه المعاكس وأصبح بذلك الفاعل منفعلا، وكل عملية تنظيم لا تفهم أو تهضم كما كان يراد لها أن تكون بل تصوغ حسب المعايير والقيم الثقافية المحلية، ولهذا يقول الباحث أن العامل عندما يغيب عن منصب عمله << ... ليس فقط لأنه يواجه مشاكل إجتماعية خارج ميدان العمل بل لأنه يستوعب بصعوبة وبصورة سيئة التسلسل الهرمي لعلاقات العمل

(1) Mohamed Mebtoul, Discipline d'Usine , Prodictivité et socité en Algerie, Alger OPU 1986.

التي تميز التنظيمات الصناعية إذ يعتبرها بأنها تسيء إلى شخصيته >> (1) فهذه الوضعية غير الطبيعية بين المصنع ومحيطه والتي لم تأخذها العملية التنموية كإشكالية يجب أن تطرح للبحث والنقاش بل تركتها كعملية تابعة ستحسمها الديناميكية الصناعية لوحدها يمكن في نهاية المطاف أن يفضي هذا الإهمال إلى نتيجة معاكسة جعلت من العامل أن يعيش داخل المصنع بقيم المجتمع التقليدي، وعليه فقيم الإحترام، والشرف والمساوتية هي التي أصبحت تحكم العلاقة الصناعية، فهذا لا يرجع إلى ديناميكية البنية الإجتماعية التقليدية كما يرى هشام الشرابي، بل ترجع حسب الباحث إلى عجز في العملية التنموية بإختزالها للواقع الإجتماعي في البعد التكنولوجي فقط من جهة وحصر هذه العملية في نطاق المصنع من جهة ثانية، ويستدل الباحث كذلك بقول جون بيران Jean Perrin الذي يرى << أن نقل التيكنولوجيا من البلدان المصنعة لا بد ألا تختزل فقط في عملية التلقين التقني داخل المصنع بل أن هذه العملية لا بد لها أن تفهم على أنها عملية تنشئة إجتماعية... وبالتالي لا يمكن أن تكون معزولة في نطاق المصنع بل لا بد أن تعمل على تغيير أنماط الحياة خارج ميدان العمل كذلك >>. (2)

نستنتج مما تقدم أن الباحث على غرار كل من الباحثين السابقين حصر أزمة التنمية في منهجيتها لكنه تناول ذلك من زاوية مخالفة عن سابقيه، إذ يعتبر البعد الثقافي الذي إستصغره عدد كبير من المنظرين بأنه أساسي ومركزي، ويفسر لوحده الإختلالات التي عرفها نمط الإنتاج بالنسبة للنموذج الأصلي، فمنهجية التنمية في الجزائر كانت حسبه ضحية التوجه النظري التي إعتمدت عليه والذي يعتبر أن التصورات الفردية والجماعية ما هي إلا إنعكاس لقاعدة البناء التحتي الذي هو بصدد التشكيل، وما أن يأخذ شكله النهائي كل هذه المظاهر السلبية ستزول. أن الباحث إعتمد في تحليله عن النظرية البنيوية التركيبية التي تعرضنا لها سابقا، والتي ترى بأن عملية التنمية الثقافية هذه ليست وليدة مجرد إحتكاك ثقافي بين نموذجين ثقافيين، بل ذلك يتوقف على الإستبطان المبدع للعامل الخارجي أو للثقافة العقلانية.

5 - الأزمة يتضمنها التواطؤ التاريخي الذي تم بين البيروقراطيين والتقنوقراطيين :

يرى ***علي الكنز*** في أطروحته حول الصناعة والمجتمع (3) من خلال دراسته التحليلية التي أجراها حول مركب الحجار أن الأزمة التي يعيشها هذا الأخير ومن خلاله المجتمع الجزائري، ترجع في الأساس إلى ثلاثة عوامل رئيسية ذات التأثير المتباين والمتفاوت فيما بينها وهي :

(1) Ibid, P. 62.
(2) Jean Perrin, Les transferts de technologie, Paris, Ed. Maspero, 1983, P. 101.
(3) Ali El-Kenz, Op ,Cit.

1- التركيبة غير الرأسمالية التي تميز المجتمع الجزائري والتي أدت إلى فشل كل محاولة إقامة التنظيم التايلوري في المصنع، لأن التايلورية حسبه كنظام تقني ليست وليدة الورشة الصناعية فحسب بل هي وليدة المجتمع الرأسمالي ككل، هذه الوضعية أدت بالعامل الجزائري أن يعيش في محيطين متناقضين، بخلاف العامل في الدول الغربية الذي يعيش التايلورية في جميع مجالات حياته اليومية أي من مجال الإنتاج إلى مجال الإستهلاك مرورا بمجال إسترجاع قوته الإنتاجية،

2 - يكمن العامل الثاني في طابع تنموي الذي إعتمدته الجزائر والذي يقوم على أساس إستراد الأدوات والألات من الشركات الأمبريالية العالمية، وما ينتج عن ذلك من تبعية تقنية كلية لهذه الشركات،

3 - العامل الثالث الذي يوليه الباحث أهمية قصوى يكمن في التمحور غير الطبيعي للطبقات الإجتماعية المكونة للمجتمع حول الكتلة التي تملك زمام الأمور في جهاز الدولة، إذن هذه العملية أدت في نهاية المطاف إلى تحالف تاريخي بين طبقتين أساسيتين في العملية التنموية يوجد بينها تناقض كبير في المنطق الذي تعتمد عليه كل واحدة منها في ممارستها الإجتماعية.

يعطي الباحث الأهمية القصوى لهذا العامل كما ذكرنا ذلك لأنه يرى بين العاملين الأولين كانا سيفقدان كل تأثير لو عرف المجتمع الجزائري التحالف الحقيقي والمناسب الذي كان من المفروض أن يكون بين الطبقتين المنتجتين أولهما التقنوقراطيون من جهة والعمال المنتجون من جهة ثانية على حساب الطبقة البيروقراطية التي لا هاجس لها إلا العمل على تعزيز نفوذها في جهاز الدولة وتوسيع سلطتها لتشمل باقي فئات المجتمع الأخرى، وعليه أن السبب الرئيسي للأزمة لا يكمن في التبعية للقوى الخارجية والخضوع لإستراتجيتها بالقدر الذي يكمن في الوصاية الخانقة التي يمارسها البيروقراطيون على السير العقلاني للإنتاج وعلى النخبة التقنوقراطية الشيء الذي جعل من أفرادها عبارة عن نخبة من المرتزقة لايتمتعون بأي سلطة حقيقية في المجتمع ولا بأدنى قدر من الإستقلالية التي تخول لها أن تلعب دورها التاريخي في مشروع التنمية، أن هذه العلاقة التي هي ضد طبيعة الأمور أدت في نهاية الأمور إلى نقل الصراع التاريخي الذي كان من المفروض أن يكون بين هذه الفئة البيروقراطية من جهة والتقنوقراطيون والعمال من جهة ثانية من المجتمع والمجال السياسي ككل لينحصر في المجال الإقتصادي ومحيط المؤسسة بالضبط وتصبح بين الفئتين التي كان من المفروض أن يسود بينها التحالف وهم فئة العمال ومسيريهم، وأصبحت هذه الأخيرة في قفص الإتهام من كلا الطرفين لأن الفشل أصبح مرتبطا بها، وعليه حسب الباحث أن التناقضات التي ظهرت إنطلاقا من شراء المعدات والألات مرورا بالنسق التنظيمي الذي وضع من أجل تشغيلها وإلى النمط التسييري الذي شكل لإستغلالها، فإنها لاتخرج عن هذا النطاق والمتمثل في البيروقراطية الرأسمالية المشوهة كما يقول الكاتب وما أفرزته من نظام بيروقراطي غير عقلاني لايخضع إلا لمنطق واحد وهو التحالف السياسي من أجل السلطة والحكم.

رغم أن الباحث لم ينطلق من توجه نظري واضح في دراسته التشريحية السوسيوتاريخية للواقع الإجتماعي الجزائري، إنطلاقا من مصنع الحجار، إلا أننا نستشف من اللغة السوسيولوجية التي إستعملها والمنهجية الفكرية التي طبقها بأنه أخذ بالمنهجية الماركسية،

وخاصة عندما أخذ الإيديولوجيا والتصورات الجماعية كنقطة الإنطلاق لإستنتاجاته العلمية، بحيث يعتبرها ظاهرة خارجية تخفي وراءها تشكيلات بنائية مختلفة ومتباينة، بإختلاف هذه الإيديولوجيات هذا يعني أن لكل موقف إيديولوجي تصور معين حول الواقع الإجتماعي نابع من إنتماء طبقي.

الشيء الذي يجلب الإنتباه في هذه الدراسة هو الطريقة الجديدة التي إنتهجها الباحث، بحيث عوض أن ينطلق من طبيعة البناء الإجتماعي والعلاقات الإجتماعية للمجتمع الجزائري سلك طريقة معاكسة تماما فانطلق من التصورات الإيديولوجية المتناقضة في نظرتها للواقع المدروس لينتهي بنا في نهاية المطاف إلى التناقضات الموجودة في البنية الإجتماعية ويبين لنا عوالم ومحددات التشكيلات الإجتماعية التي يتكون منها هذا الواقع والتي تتمثل حسب الباحث في الخصائص الثقافية والسياسية المرتبطة بنشوء وتطور السلسلة الجزائرية في الجزائر وليست مرتبطة بتطور القوى الإنتاجية، وعليه فإن التحالف الذي حصل لم يكن لصالح هذه القوى بل كان لصالح تنمية مصدر وقاعدة سلطة هذه الفئة البيروقراطية والمتمثل في تضخيم دور الدولة وأجهزتها على حساب التطور الإقتصادي وعقلنته.

لم يقتصر الباحث على مفهوم الإيديولوجيا فحسب، بل إستعمل مفاهيم أخرى مستمدة من هذه المنهجية كمفهوم الأجرة والمحتوى الذي أعطاه إياها والذي يتناسب مع محتوى هذه النظرية، كما نجد أن الباحث إستعان بمفاهيم أخرى لنظريات سوسيولوجية غير ماركسية وهذا ربما للتعقيد الذي يتميز به الواقع المدروس، ومنها مفهوم الزمن الذي يستعمل عند بعض النظريات الثقافية كمؤشر يقاس به مستوى العقلنة التي يمكن أن تصل إليه الفئات الإجتماعية التي تدخل في علاقة حديثة مع الحضارة الصناعية والذي تتطلب منها أن تكون مشدودة للمستقبل على حساب الحاضر والماضي، بحيث يرى أن المصنع أصبح يشكل نقطة إستقطاب وتطلع لدى الفئات المتواجدة فيه.

نستطيع أن نستخلص من هذه الدراسة على العموم أنه إذا كان هشام الشرابي قد أبدع على المستوى النظري بوضعه بعض المفاهيم السوسيولوجية المستمدة من الواقع الإجتماعي العربي إلا أنه حسب رأينا أن التركيب المنهجي الذي قام به ما هو إلا كوكتال Cocktail منهجي يعكس تماما الواقع المشوه الذي درسه، بخلاف علي الكنز الذي وفق إلى حد كبير في الجانب المنهجي عندما لم ينطلق في بحثه الميداني من فرضيات كلاسيكية التي مهما يكن من أمر فلا تجسد إلا تصورا نظريا، بل إنطلق من إستنتاجات علمية مفترضة ولبدة ملاحظاته المباشرة للواقع المدروس، إستعملها كمعالم Repères تقود عمله الميداني والتي تدل في نهاية المطاف على الفهم الدقيق للواقع قبل الشروع في تنفيذ خطوات البحث.

نستنتج من كل ما عرضنا في هذا الفصل أن سوسيولوجية المجتمعات التي تماثل المجتمع الجزائري من حيث البناء والتطور التاريخي الذي عرفته، لا يمكن أن تكون إلا سوسيولوجيا خاصة سواء على مستوى النظرية أو مستوى المنهج، لأن الواقع الإجتماعي بأزمته النوعية ليس مشكلا بطريقة تسمح التعامل معه بواسطة الأدوات المنهجية لسوسيولوجية التقدم. فلاحظنا أن كل الباحثين والمنظرين الذين تعرضنا لهم يشتركون في عدة نقاط هذا رغم

إختلاف موضوع دراساتهم ومنطلقاتهم الفكرية، ومنها إرجاع الأزمة الحالية التي تعاني منها هذه المجتمعات إلى إنتهاجها التحديث والتطور إنطلاقا من إستعمال منتوج حضارة أخرى، كما أن هذه العملية بإختلاف المناهج والتجارب التي إستعملتها أفضت كلها إلى تبعية أكثر على حساب الإستقلالية المنشودة، وعليه أن دراساتهم كانت متناقضة في إستعمال مناهج متعددة في إستقراء واقع إجتماعي واحد ذي تعقيد كبير، فنجدها متأرجحة بين المنهجية الماركسية تارة لما توفره من إمكانيات نظرية هائلة والبنيوية على مختلف مدارسها تارة أخرى، هذا دون التعرض لبعض المحاولات الشبه علمية، التي تسعى إلى تفسير الواقع الجزائري بإستعمال بعض العلاقات الإحصائية بصورة بسيطة وساذجة لا ترقى لمستوى الدراسة السوسيولوجية الواعية التي تستعمل هذا المنهاج من أجل الوصول إلى العلاقة السببية بين المتغيرات وليس الإكتفاء فقط بالعلاقة الإحصائية.

ان هذه الدراسات كلها كان إهتمامها منصبا على تحليل وتفسير طبيعة التشكل البنائي للمجتمع المحلي بحيث كانت ترجع الأزمة دائما له، لما يتميز به من ضعف وتأخر بالنسبة للمجتمعات الغربية الأخرى أو لما ينتجه من تصور جماعي وثقافة تقليدية متناسبة تماما، بأن هذه البنيات مهما كان نوعها ما هي إلا وليدة ممارسة إجتماعية معينة والعلاقات التي يقيمها الأفراد والجماعات مع محيطهم الطبيعي عن طريق العمل، وعليه فإن سوسيولوجية التخلف يجب عليها أن لا تنطلق من البنية لتحليلها بل لا بد أن تأخذ العمل كعنصر تحليل لأنه هو العامل الوحيد الذي بواسطته يستطيع أي فرد أو مجتمع أن يحدث القطيعة مع التخلف الذي يعيش فيه، إذن ما توجه النظري والمنهجي الذي سنصوغ به إستنتاجاتنا الميدانية ؟ هذا ما سنتعرض إليه في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

دراسة الواقع الإجتماعي الجزائري :

1 – من السوسيولوجيا المتخلفة إلى سوسيولوجية التخلف

2 – المنهجية

3 – التقنيات المستعملة

3 – 1 – الملاحظة

3 – 2 – لماذا لا للإستمارة

3 – 3 – لماذا نعم للمقابلة

3 – 4 – الدوريات الإحصائية

3 – 5 – العينة

سوسيولوجيا رائعا لكن لم تستطع أي منها أن تتجاوز الأزمة التي تعيشها هذه البنيات وذلك لأنهم جميعا ربطوا الفعل الإجتماعي أو الممارسة الإجتماعية بطبيعة البناء الإجتماعي القائم في المجتمع بما أن هذا البناء متأزم لا يمكن أن ينتج إلا ممارسة إجتماعية محدودة ولا تتجاوز نطاق هذه الأزمة ومن ضمنها تصوراتهم وإنتاجاتهم العلمية بإعتبارها محدودة بطبيعة البناء الإجتماعي للمجتمع الذين هم ينتمون أليه سواء علميا أو إجتماعيا وهكذا حسب هذه التصورات أن الأزمة تصبح كأنها شيئا محتوما بما أنه فطر عليه البناء الإجتماعي.

فربط الأزمة بتبعية البناء الإجتماعي كسبب بالنسبة لواقعنا ونحن نعلم مسبقا أن هذا البناء يعرف حالة إنحطاط كبيرة لا يعتبر إكتشاف علمي ولا يضيف للحقيقة العلمية أي شيء بل ما هو إلا خطابة علمية ليس الغرض منها الوصول إلى المعرفة العلمية كغاية بل العمل على الإقناع بأي وسيلة ولو على حساب العلم، فالخطأ يكمن إذن في التصور الأولي لإشكالية البحث والمتغيرات المفترضة للأزمة وليس في الخطوات المنهجية المتبعة فيما بعد، لأن الصعوبة بالنسبة للباحث الجزائري تكمن كذلك في تحديد وحدة التحليل لأنه أي إختيار نظري لهذه الوحدة يجد الباحث فيه نفسه مقيدا بتصورات وأدوات تحليل لنظرية من النظريات السوسيولوجية، وبما أن هذه النظريات ليست وليدة الواقع الإجتماعي الجزائري، فإن تطبيقها على هذا الواقع من طرف الباحث تجعله مدفوعا بوعي أم لا للبحث عن عناصر ودلائل ببرهن بها على صحة النظرية أكثر من أن يقوم لتحليل معطيات هذا الواقع كما هي بدون ربطها بمحتوى نظرية ما، وبالتالي يصبح هذا الواقع الغني بالمؤشرات السوسيولوجية رهن هذه النظرية وليس العكس، فالتبعية الإقتصادية والتكنولوجية التي توصلت إليها نتائج الدراسات السابقة ما هي إلا تبعية فكرية وعلمية أولا وقبل كل شيء فالفكر الذي يحلل التبعية تناسى بأنه نتاج لتبعية من مستوى آخر، فسوسيولوجية التخلف ليس بالضرورة متخلفة إذا عملت على تجاوز الواقع الإجتماعي المشوه كما يقول هشام الشرابي وأحداث القطيعة مع تصورات النظريات السوسيولوجية، والتي إذا كانت علمية بالنسبة لواقعها فإنها لا تعدو أن تكون إلا إيديولوجيا بالنسبة لواقعنا.

كانت حيرة الباحث كبيرة وعميقة وهذا لا يكمن أو يرجع لعجزه في تحديد موضوع الدراسة بل في الكيفية التي يجب أن يتناوله بها، وفي تحديد ما يجب أن يدرسه بالضبط أمام زخم المفاهيم والتوجهات النظرية المتناقضة والمتعارضة في تحليلها للواقع، لأن كل نظرية سوسيولوجية مهما كانت شموليتها وكماليتها ما هي إلا نظرة جزئية للواقع، فما بالك إذا كان هذا الواقع الذي ستطبق عليه يختلف كل الإختلاف عن الواقع الذي كانت هذه الإخيرة تجسيدا له فإنه حتما أن هذه النظرية ستعرف تطبيقا قسريا وعوض أن يعمل الباحث على تجاوز الواقع المدروس والتناقضات المتواجدة فيه فإنه سيقع ضحية الحدود الإبيستمولوجية التي تتظمنها هذه النظرية في مطابقتها لواقعها وكذا الحدود الإبيستمولوجية الأخرى التي تظهر عند محاولة تطبيقها على واقع مغاير، فالعملية بالنسبة لنا لا تكمن في تحقيق وتجسيد مفاهيم قوانين علمية لنظرية ما، وإنما في إلتزام بخصوصية الواقع ومعطياته، ولو كان ذلك على حساب كل التوجهات النظرية الموجودة وليس على حساب الواقع. فبتنوع الواقع وخصوصياته يجب أن تتعدد النظريات وإلا تصبح هذه الأخيرة إلا فلسفات أو تخمينات نظرية لا غير، فعندما يصبح

لكل واقع متميز سوسيولوجيا الخاصة به نبتعد هنا نهائيا عن المثاليات التي أتت بها الفلسفةالإجتماعية ولهذا يقول ***جيليان فرانـد*** J. Freund << حسب ***فيبر*** Weber يمكن أن تتعدد العلوم بتعدد وجهات النظر الخاصة في معالجتها لمشكل معين....>> (1) فبهذا التصور فيبر Weber يرى أن العلوم تعدد ليس فقط بتعدد الواقع المدروس وبخصوصياته النوعية بل حتى بتعدد المواضيع والمنهجيات المستعملة والتي تأخذ الواقع المدروس وخصوصياته بعين الإعتبار.

أن الدراسات والنظريات التي تعرضنا لها سواء ذات التوجه الماركسي أو البنيوي كما رأينا ربطت كلها الأزمةالتي يعرفها الواقع الإجتماعي الجزائري سواء ببنية إجتماعية معينة أو بطبيعة البناء الإجتماعي ككل فالقضية بالنسبة لها هي قضية مرفولوجيا إجتماعية وقضية الضعف التي تعاني منه هذه الأخيرة، وعليه فإن العقلنة لا تخرج أبدا عن نطاق ربط الأفعال السلبية لأفراد المجتمع بالوضعية الإجتماعية التي يعيشونها أثناء عملية الإنتاج.

– إن الممارسة الإجتماعية العقلانية والتي يجب أن تكون حسب تصورنا لا بد أن تتجه أو تتوجه لتغيير هذه الوضعية أولا وقبل كل شي حتى تسود العلاقة الحقيقية بين الإنسان المنتج بوسائل إنتاجه في كفاحه ضد الطبيعة، فإذا كانت النظرية الماركسية ترى في الواقع الرأسمالي المنتج أنه واقع متخلف وعليه يجب العمل على تغييره أي تغيير هذه الوضعية الإجتماعية الرأسمالية حتى يسود التقدم، فماذا تقول إذن هذه النظرية عن واقع إجتماعي الذي لم تعرف بنياته الإجتماعية مرحلة الإنتاج الرأسمالي، وما إسهامات لنين والمحاولة التي قام بها من أجل إعطاء بعد آخر للنظرية الماركسية في تناولها للواقع الإجتماعي إلا عملية إختزالية تجاهلت كل الخصوصيات التاريخية و الثقافية للمجتمعات البشرية الشيء الذي جعل منها " إيديولوجية فكرية " أكثر منها وسيلة علمية تمكننا من فهم معطيات الواقع.

– أن النظرية الماركسية اللينينية رغم الأهمية الكبرى التي أعطتها للجانب الإقتصادي إلا أنها حصرته فقط في تطور قوى الإنتاج و التغير الكيفي في علاقات الإنتاج و أهملت كلية أو جزئيا الجانب الأساسي في العملية الإقتصادية المتمثل في العمل الذي لابد أن يعتبر هو العامل المحدد لكل وضعية إجتماعية و لكل علاقة إقتصادية فبالعمل وحده يمكن أن نتجاوز كل الوضعيات و نكسب كل الرهانات الفردية و الجماعية الحالية والمستقبلية .

– فالعمل يشكل بكل إمتياز حركة تاريخية ونشاط طبيعي للإنسان، الذي بواسطته ليس فقط المحيط الطبيعي و المادي للمجتمع أو مجموعة معينة يتغير و يتطور، بل بواسطته كذلك تحدد الوضعية الإجتماعية و الإقتصادية و الدور التاريخي لهذه المجموعة، و تعي نفسها على أنها هي الفاعل التاريخي. وأساس كل عملية تنموية، فالعمل ليس مكانة أو وضعية إجتماعية، بل هو نشاط خلاق يتجسد في العلاقة الدائمة و التاريخية بين الإنسان والطبيعة من أجل السيطرة عليها و إخضاعها له، فهو أساس الحضارة الصناعية و محور كل عملية تنموية التي تتمثل في تحقيق التطور الإقتصادي، فهو ليس برد فعل لوضعية إجتماعية ولا بتعبير لحركة التاريخ، بل هو فعل تاريخي هاجسه تحقيق التنمية التي تعتبر إتجاها لكل تطور تاريخي،

(1) J. Freund, Op cit., P. 35.

فالعقلنة حسب هذا التصور لم تعد وسائل تقنية كما رأت التايلورية ولا عملية إندماجية كما رأت مدرسة العلاقات الإنسانية، ولا سلطة بيروقراطية و لا ثورة إجتماعية، بل هي علاقة نوعية بين الفرد المنتج و الفاعل التاريخي عن طريق الوسائل المستعملة من أجل تحقيق متطلبات الفاعل التاريخي، فإذا كان الفرد المنتج هو العامل، فإن الفاعل التاريخي يكمن في متطلبات العملية التنموية والوسائل المستخدمة في التنظيم الصناعي بكل ما تحمله من أبعاد تكنولوجية و تنظيمية و طرق تسييرية أما الإنضباط فلم يعد يتحدد بالإمتثال لطرق التقنية و لا للقوانين البيروقراطية و لا لسلطة القائد، بل تحدد بإرادة العمل و إرادة الخلق و الإبداع و درجة الإمتثال والإغتراب لمتطلبات الفاعل التاريخي، فالعمل المنتج ليس هو رد فعل للفاعل التاريخي بل هو فعل موجه من طرفه، فلا وجود لحتمية مطلقة بل حتمية نسبية تختلف من فرد إلى آخر، ومن مجموعة إلى أخرى، ليس حسب الإنتماء الطبقي و ليس حسب المكانة في النسق الإجتماعي، بل حسب الشحنة la charge و قوة الجذب la force d'attraction التي يشكلها الفاعل التاريخي لدى الأفراد والمجموعات وبالتالي فإن العلاقة بين الفعل التاريخي والفاعل التاريخي لم تعد ميكانيكية، بل علاقة تدخل فيها الإرادة الفردية بدرجات متفاوتة وحسب العوامل التي ذكرناها سابقا، فبدراسة العمل كفعل تاريخي أو حركة على العالم الطبيعي وعلى الإنسان نفسه فإننا نبتعد عن سوسيولوجية المكانة والدور والملكية والطبقة والمعيار والقيمة، ونتخلص نهائيا من سوسيولوجية النظام الثبات والصراع والثورة لنقيم سوسيولوجية الحركة و التطور .

إن *ألان توران* A. Touraine هو الوحيد حسبنا لم يقم بتفسير التاريخ لا بواسطة البناء الإقتصادي للمجتمع ولا بالتغيير الإجتماعي بالإندماج و التنشئة الإجتماعية، ولا كما فعل *بيار بورديو* B. Bourdieu بواسطة العلاقة بين المكانة و الدور عن طريق التطبع habitus بل بواسطة التنمية le développement بحيث يرى << أن التنمية هي مجمل الأفعال التي تسمح لمجموعة معينة أن تمر من نموذج مجتمع معين إلى آخر، و هذا الإنتقال يكون محددا بدرجة عالية من تحكم المجتمع في نفسه و السيطرة عليها. وعلى هذا فالمجتمع يعرف عدة نماذج هي: الزراعي و التجاري و الصناعي و بعد الصناعي Post . industriel >> (1) فمن النموذج الأول إلى الأخير درجة سيطرة المجتمع على نفسه تنمو و تزداد، فهذه هي التنمية بالنسبة إليه، فطبيعة الأفعال ليست واحدة لدى جميع المجتمعات، فهي تختلف بإختلاف طبيعة المجتمع و التي على أساسها يتحدد أسلوب التنمية المنشودة . ففي المجتمعات المتقدمة و المتطورة تكون التنمية بواسطة الفعل الخلاق المبدع، وفي المجتمعات المتخلفة تكون التنمية بواسطة الفعل الذي يحدث القطيعة على ممارسات الماضي و الوضع القائم، وعليه حسب هذا التصور- أن هناك علاقة و طيدة بين نموذج المجتمع ونمط التحليل، فإذا كانت الوظيفة قد تكون النمط التحليلي المناسب للمجتمعات التي إستكملت نسبيا نموها وتطورها فإن الفعل الإجتماعي هو النمط التحليلي المناسب للمجتمعات التي تبحث عن النمو والتنمية، ولهذا بقدر ما نبتعد عن هذا النمط

(1) G. Bajoit, Op cit, P. 19

التحليلي نقترب من دراسة الأدوار والوضعيات، أو على أكثر تقدير دراسة الافعال التي تعمل على تكريس وتجسيد الوضعيات، وتحقيق الأدوار المسجلة في نظام النسق الإجتماعي، وبالتالي نكون بعيدين كل البعد عن التنمية التي تقتضي أن نتجاوز ما هو قائم عن طريق العمل المنتج والفعل التاريخي الخلاق، وعليه نكون قد أنتجنا سوسيولوجية الوضع القائم التي تهتم بالإنسان الموجود في التاريخ، وليس الإنسان الذي يصنع التاريخ.

إنطلاقا من هذا التوجه فإننا سنقوم بتفسير الواقع الإجتماعي ليس إنطلاقا من البناء المرفولوجي لهذا المجتمع لأننا نعلم مسبقا بأنه يعرف حالة تقهقر لا تسمح لنا أن نبني عليها إستنتاجاتنا العملية بل أننا سنقوم بتحقيق ذلك إنطلاقا من الحركة والفعل الإجتماعي الإرادي الذي انطلق في الجزائرمن أجل تجاوز هذه البنية وتجاوز ما أفرزته من مظاهر سلبية التي كانت محط إهتمام لدى الباحث. فمشروع التنمية من المفروض أنه كان تلك الحركة الإجتماعية النابعة من الإرادة القوية لتحقيق التطور الإجتماعي وتجسيد متطلبات التنمية كفاعل تاريخي وبواسطة العمل الجماعي المنظم لجميع أفراد المجتمع بحيث يكون هاجس التنمية كمشروع إجتماعي وطني متجذر لدى جميع أفراد المجتمع أو على الاقل هذا الهاجس متضمن في مشروع التنمية ومن أجل نقله وترسيخه لدى جميع هذه الفئات وأن يكون من جملة ما يهدف إليه هذا المشروع هو تطوير العمل المنتج الخلاق وتنمية التضامن في العمل والحركة من أجل أن تكون العلاقة بين هذا المشروع التنموي وجميع أفراد المجتمع هي الموجهة لسلوك الأفراد وما المؤسسات الصناعية إلا وسيلة تنظيمية من أجل تحقيق أهداف التنمية الوطنية التي نصت عليها كل المواثيق الوطنية.

سنقوم إذن بالنسبة لنا بدراسة المؤسسة الصناعية كوسيلة تنموية وافعال الفئات المختلفة داخل هذه المؤسسة الصناعية وخاصة لمعرفة نوعية العلاقة التي تربطهم بأهداف المشروع الوطني للتنمية، لمعرفة المشاريع التي يحملونها وطبيعة العلاقة التي تربطهم بمؤسستهم كوسيلة تنموية، وهذا من خلال المراحل التاريخية التي عرفتها المؤسسة الصناعية وعليه فإننا لا ندرس العلاقة الإجتماعية إنطلاقا من المكانة والوضعية بل إنطلاقا من الفعل الذي يعمل على تحقيق متطلبات المشروع الوطني للتنمية وعليه فإننا نقوم بتحليل الأفعال ليس إنطلاقا من الوسائل بل إنطلاقا من الغايات التي نعتبرها المبدأ الموجه لسلوكات الأفراد المعنيين بالعملية التنموية فهذه الطريقة تسمح بمعرفة مستويات الفعل الإجتماعي داخل المؤسسة الصناعية ومحدداته وموجهاته، وكذلك ماهية الوسائل المستعملة أوالتي أستعملت في خدمة أي مصلحة كانت؟ هل هي في خدمة المشروع الوطني للتنمية كفاعل تاريخي ؟ أم في خدمة المؤسسة كوسيلة ؟ أم في خدمة الأفراد ؟

لا يأتي بحثنا هذا من أجل إعادة النظر في الأطروحات السابقة لأن كل منها حسب رأينا تحمل في طياتها حقيقة الواقع الإجتماعي الذي آل إليه المشروع الوطني للتنمية حسب وجهة نظرها، بل جاءت لتكمل هذه الأطروحات إنطلاقا من الفعل الإجتماعي التاريخي الذي هو أساس كل عملية تنموية لمعرفة مستوياتها الحالية والمراحل التي تمر بها، إن وحدة التحليل بالنسبة إلينا إذن لا تكمن في الوضعية الإجتماعية للعامل كبنية محددة لسلوكاته ولا في العلاقة غير المتكافئة بين البنيات المحلية والبنيات الإجتماعية للمجتمعات الغربية ولا في العقلية

التنظيمية والبيروقراطية والإقتصادية ، بل تكمن في تحديد شكل وطبيعة العلاقة التي تربط الفئات المختلفة المعنيةبالعملية التنموية بالمشروع الوطني من جهة وبالوحدة الصناعية محل الدراسة كوسيلة تنظيمية لتحقيق أهداف هذا المشروع من جهة ثانية.

إن هذا التصور التحليلي الذي سنسلكه في بحثنا سيخلصنا من المنهج الماركسي في التحليل الذي لا يعطي أدنى وجود لإستقلالية الفعل، بل يراه كرد فعل للبنية المادية، ويمكننا من تجاوز الوظيفية التي لا تعترف بقضايا الفعل التاريخي في التحليل، ويعفينا من التحليل المنمط الذي لا يعترف بالموجهات المعيارية للفعل، بل يجعل منه عبارة عن إستجابة مضبوطة للمؤثرات الخارجية من أجل المحافظة على توازن البنية كما يبين لنا عيوب مدرسة القرار التي تبحث في مدى عقلانية القرار قبل أن نبحث في الخيارات المطروحة أمام المقرر أو لأخذ القرار وكيفية التعامل معها.

2 - المنهجية :

يتوقف أي إنتاج كان ماديا أو نظريا على ثلاثة عناصر أساسية وهي : موضوع الإنتاج ووسائل الإنتاج وقوة الإنتاج، غير أن هذه العناصر الثلاثة تختلف من حيث المضمون في العلوم الإجتماعية عنها في العلوم الطبيعية، بحيث إذا كان موضوع الإنتاج في العلوم الطبيعية شيء مادي محسوس ويتميز بالحيادية والثبات في المكان والزمان، فإن في العلوم الإجتماعية عكس ذلك تماما، إذ أن موضوع الإنتاج الذي هو جملة من الأفكار والتصورات والقضايا العلمية تحمل الخاصية الأساسية لفئة أو طبقة أو الواقع الذي أنتجه بصفة عامة من جهة، ومن جهة ثانية إن هذه التصورات والأفكار والقوانين التي تحتمل الصدق في مرحلة معينة فإنها تكون محل دحض وتشكيك ثم تكذيب في مرحلة ثانية ، عند إستخدامها في واقع آخر، وعليه كما ذكرنا إذا بحثنا واقعا مغايرا لذلك الواقع الذي أنتجها فإننا مضطرين أن نضعها في محك ذلك الواقع ليس للتأكد من مدى علميتها بل لتحديد مدى مناسبتها للواقع المدروس، أي نعتمد كما ذكرنا سابقا على الواقع المدروس ومؤشراته وليس على النظرية وقوانينها، فالنظرية لا بد أن نستعملها في هذا المجال مثلما يستعمل الجغرافي أو الفلكي خطوط العرض والطول لتحديد المكان والزمان، أما وسائل الإنتاج فإن أفضليتها لا تتوقف على درجة تطورها أو بدائيتها بقدر ما تتوقف على مدى ملائمتها للواقع المدروس، فالواقع الذي لم يبن حوله أو عليه تصورات علمية تكون بمثابة موضوع علمي لبحوث أخرى، فإن تطبيق المنهج الإحصائي لا يكون فعالا في تحديد العلاقة السببية، لأن التحكم والإتقان لا يمكن أن يكون حسب رأينا إلا بين متغيرين أثبتت بحوث سابقة على أنهما من المتغيرات الفاعلة والمتفاعلة في واقع معين فتأتي الدراسة الإحصائية لتحديد نسبة عامل الإرتباط السببي بين هذه المتغيرات وتعميمها في قانون ثم تأكيد هذا القانون ببحوث أخرى ليتشكل تصور عام حول واقع معين فبالتالي يتخذ شكل النظرية العلمية لواقع خاص، فالواقع مثل الذي ندرسه لا يمكن ان يكون إلا محل تحري علمي من نوع خاص وبوسائل خاصة، التي تؤدي بالباحث إلى فهمه ثم تفسيره لأن التفسير يفترض الفهم وليس البرهنة التي تقتضيها المناهج الإحصائية والرياضية، فإعتقاد

العلمية في الطرق والوسائل التكميمية فقط فهم خاطئ وتصور ساذج ولهذا يقول ***جليان فرند*** J. FRUEND << من الخطأ الإعتقاد بأنه لا يوجد هناك علوم مقبولة إلا فيما هو تكميمي، إن التكميم والقياس ليس إلا طرقا منهجية لا غير ... إن فيبر يهاجم بشدة النفوذ الذي تتمتع به المعرفة الرياضية من جهة وبعض النظريات التقليدية في العلوم من جهة ثانية والتي تعتقد أنها أنجزت صرحا علميا لأنها ترجمت إلى أعداد وإلى معدلات الملاحظات العلمية ، إن كون المعرفة الرياضية هي الأولى التي وصلت إلى الدقة العلمية لا يمنح لها بأي حال من الأحوال التفوق المنطقي والعلمي >> (1) إذن حسب تصورنا إن الوسائل الإحصائية والرياضية رغم درجة التطور التي وصلت إليها إلا أنها لا تشكل المنهج المناسب لتقصي حقائق واقعنا، ولهذا فإن الوسيلة المثلى بالنسبة له لا تكون إلا إنطلاقا من مفهوم علمي يلخص معطيات هذا الواقع ومجريات الحوادث فيه، وهذا ما فعله عالمنا الفذ إبن خلدون عندما درس المجتمع المغاربي في القرون الوسطى بحيث لو لم يكن ذلك المفهوم الرائع حول الديناميكا الإجتماعية والمتمثل في العصبية إلا دليلا على نظرة خاصة وفهم عميق لهذا الواقع وبالتالي السوسيولوجيا التي أنتجها كانت بحق تجاوزا للواقع والمعرفة العلمية لتلك الفترة ولم تكن وليدة برهنة ساذجة على وجود علاقة حقيقية أو وهمية بين متغيرين معينين فالوسائل المناسبة لواقعنا لا تكون أقل من إختيار واعي ودقيق لمفاهيم علمية تكون وليدة الواقع المدروس وليس ميدانا تجريبيا له. يقول ***جوليان فرند*** J. FRUEND : << يتطلب من كل عالم أن يقرر بنفسه ما هي المفاهيم المناسبة utile له وما هي الدقة والمحتوى الذي يعطيه لها حتى يجعلها موافقة لأهداف بحثه >> (2) فالوسائل لا بد أن تؤدي إلى فهم الواقع فهما علميا دقيقا ،أي فهم فكري تحليلي تفسيري سببي تنبؤي للأفعال الإجتماعية وليس حدسيا تخمينيا، بحيث يمكننا هذا الفهم و تشكيل العلاقة السببية الموجودة في الواقع من صياغة مفهوم يمكننا من تفسير وتحليل هذا الواقع. إذ أن ملاحظتنا المباشرة وإحتكاكنا المستمر بالواقع المدروس وبموضوع البحث جعلنا نفهم هذا الواقع فهما جيدا، وعليه رأينا بأن المصطلحات والمفاهيم العلمية الموجودة رغم مصداقيتها لا تلبي أي منها الحاجيات العلمية للباحث، ففكرنا بأن نقوم بوضع مفهوم إجرائي والمتمثل في " **السلطنية** " لنستعمله كعامل تفسير وتحليل للواقع المدروس، هذا فيما يتعلق بوسائل الإنتاج العلمي . أما عن قوى الإنتاج فهي لا تكمن في القوة العضلية كما هو الحال بالنسبة للعامل بل في القوة الفكرية وقدرتها الخيالية والتنظيمية في إختيار الموضوع والوسائل وتحليل وترتيب النتائج العلمية المحصل عليها.

كان إهتمامنا مركزا منذ البداية حول كيفية دراسة إشكالية البحث والمتمثلة في تفسير العلاقة المتناقضة بين المشروع الوطني للتنمية كفاعل تاريخي ومشاريع القائمين على إنجازه بوصفهم فاعلين إجتماعيين، وليس هذا من الناحية التطبيقية، أي من ناحية التقنيات والطرق الميدانية بل من الناحية النظرية والمفاهيم التي تمكننا من تشخيص هذه الإشكالية وتحليلها.

(1) J. Freund, Op cit, P. 36.
(2) Ibid, P. 37.

فكان تصورنا في البداية لهذه القضية على أنها قضية إنضباط لكن عند التعمق في الموضوع تجلى لنا أن هذا المصطلح بالنسبة للغة السوسيولوجية مصطلح غامض تشوبه عدة تساؤلات وصعوبات لا بد من تذليلها ومن جملتها التساؤل التالي : على أي أساس نستطيع أن نقيم سلوكا ما صادرا من عامل معين على أنه سلوك منضبط أو غير ذلك ؟ فعند محاولتنا للإجابة على هذا السؤال وجد الباحث نفسه وجها لوجه مع مصطلح آخر ألا وهو مصطلح" العقلنة " وهنا تعقدت الأمور أكثر لأنه إذا كانت هذه الأخيرة الوسيلة الوحيدة لتحديد سلوك ما على أنه منضبط أولا، فما هو العامل المحدد للعقلنة ؟ كذلك ماهي الوسائل التي بها نستطيع تقييم سلوك صادر من شخص معين على أنه عقلاني أم لا ؟ فدراسة العقلنة ليست بالعملية السهلة لأن هذا المفهوم لوحده أنتج تراثا سوسيولوجيا ذو إتجاهات نظرية متشعبة تتعدد بتعددالوسائل التي رأتها كل واحدة منها على أنها المحدد الرئيسي لهذه الوسائل التقنية والتكنولوجية المستعملة في التنظيم الصناعي لغرض رفع وتيرة الإنتاج والإنتاجية، وبالتالي يكون السلوك غير العقلاني حسبها هو الذي يتجاوب سلبيا مع متطلبات التكنولوجيا الشيء الذي يؤثر سلبا على وتيرة الإنتاج المرجوة، وهنا نجد أنفسنا أمام المدرسة التايلوربة التي ترى أن العقلنة محددة أساسا بالتنظيم التقني للعمل. ومنها من يرى أن العقلنة هي جملة من القواعد والقوانين والضوابط التسييرية التي لا بد للعامل مهما يكن ترتيبه في السلم الهرمي أن يخضع لها حتى تتحقق الأهداف الأساسية للتنظيم. وأخرى ترى أن العقلنة لا تكمن في هذه أو تلك وإنما هي مؤهلات ثقافية للمجتمع ككل تجعل من الفرد الذي ينتمي إليه أن يكون متجاوبا مع مقتضيات الإقتصاد الرأسمالي، برمته. و منها من ترجعه إلى عجز ثقافي ذهني بالتالي أن العقلنة بالنسبة لها محددة في المؤهلات الثقافية و الذهنية للمجتمع. و منها من ترجعه إلى عجز تاريخي وليد البناء الإجتماعي ككل.

طرح تحديد المستويات المختلفة للعقلنة مشكلة أخرى للباحث، و هي إذا كانت العقلنة تتمثل في الوسائل سواء كانت تكنولوجية أو قانونية أو حتى ثقافية فمن الذي يضعها ؟ و من الذي يسهر على تطبيقها و إحترامها ؟ ولصالح من تتم هذه العقلنة ؟ و هنا يظهر جليا أن مفهوم آخر بدأ يفرض نفسه كعامل أساسي لتحليل الإشكالية المطروحة و هو مفهوم " السلطة " و عندها تصبح العقلنة في أي تنظيم لا تتوقف على الوسائل التقنية و غيرها بل تتوقف على مدى الشرعية التي تتمتع بها السلطة داخل هذا التنظيم، و هنا كاد البحث أن يأخذ مجرى آخر لأن دراسة شرعية السلطة هو محور كل الدراسات السوسيولوجية، و لا يمكن لأي منها أن تتجاوزه، لكن أن يحتل لوحده مركز إهتمام و تحليل دراسة مثل هذه ليس بالأمر الهين، لما يحمله هذا المفهوم من عمق و ثقل في تاريخ و تراث السوسيولوجيا، و كان هذا البحث النظري يتم بالتوازي مع البحث الميداني للتعرف أكثر على المؤشرات الأولية لواقع الدراسة، و في خضم هذه الحيرة العلمية التي أنتابت الباحث حول ما الذي يجب أن يدرسه بالضبط تطرح إشكالية أخرى ليس حول البحث نفسه إنها حول إشكالية الدراسة و البحث العلمي في الجزائر، و أمام عجزي عن الإجابة عن هذا السؤال نظرا لأن موضوع الدراسة نفسه يتجاوز الإمكانيات العلمية للباحث، نطرح إشكالية حول البحث العلمي في الجزائر فرغم التوجيهات القيمة للأستاذ المشرف ومساعدته لنا بكل الوسائل المتوفرة لديه، من مده لنا بالمراجع

الشخصية من مكتبته الخاصة وإحالتنا على كثيرمن المصادر العلمية التي رأها تخدم بحث الطالب و ضبط خطة البحث معه غير أن طموحات الطالب كانت تتجاوز ذلك، كان يرغب أن تكون العلاقة التي تربطه بالأستاذ هي علاقة تملك Appropriation، التي تعني علاقة بين أستاذ مالك لتصور نظري حول الواقع المدروس يرقى إلى مستوى نظرية من النظريات العلمية المعروفة حول واقع المجتمع الجزائري، و ليست علاقة تحكم Maîtrise التي تعني القدرة العالية للأستاذ في تطبيق تصورات نظرية مستمدة من واقع معين على الواقع الجزائري، فعلاقة التملك لو وجدت لوفرت على الطالب الجهد الكبير، لأن قدراته في هذه الحالة ستقتصر على تجسيد التصور النظري لأستاذه على الواقع المدروس فلا يكون بذلك إختيار الأستاذ المشرف إختيارا إعتباطيا تابعا من ميول ذاتية، بل إختيارا لتصور نظري قائم بذاته، و على الطالب إلا أن يستوعب جيدا نظرية أستاذه ليتمكن من إنجاز البحث دون عناء البحث النظري الطويل والمضني.

فعلاقة الطالب الباحث بالأستاذ المشرف في واقعنا وفي جميع الحالات تكون كمثل العلاقة التي تربط بين العامل المنفذ و رئيسه أو المشرف على عمله، Le contre-maitre فكلاهما من وجهة نظر مكتب الدراسات المالك للمنتوج و التكنولوجية ينتميان إلى فئة المنفذين، فهي إذن علاقة قانونية لم ترق إلى أن تربط بين صاحب تصور نظري أو منهجية خاصة حول تحليل الواقع الإجتماعي الجزائري و بين طالب يريد أن ينتمي إلى هذا التصور النظري بقناعة. تركت هذه الوضعية التي لا تخرج عن الأزمة العامة التي يعيشها المجتمع الجزائري في كافة الميادين الطالب الباحث يستنفذ الجهد الفكري و الوقت الكبيرين في الدراسة و التمحيص و الإنتقال من نظرية إلى أخرى و من منهجية فكرية إلى أخرى بحثا عن الفاعل التاريخي إلى أن إهتدى في نهاية المطاف إلى وضع التصور التحليلي إنطلاقا من الموجهات التي حددها الباحث لنفسه و هي :

1) لابد من البحث عن طريقة تمكننا من دراسة الظاهرة من داخل القائمين بالفعل حتى لا تكون نتائج الدراسة قريبة من الدارس و من توجهاته الفكرية و النفسية و الإجتماعية و بالتالي يكون البحث عبارة عن إسقاطات لذاتية الباحث وبعيدة عن توجهات وموجهات القائمين بالفعل.

2) لا بد من السهر على أن عملية الهروب من سيكولوجية الباحث وذاتيته ألا تؤدي بنا إلى الوقوع في ذاتية وسيكولوجية المبحوثين ولذلك بحثنا عن طريقة تجنبنا أن نقوم بتحليل سلوكاتهم الذاتية بل أن نفهم ونفسر أفعالهم الإجتماعية الموضوعية في علاقاتها بالفاعل التاريخي المتمثل كما ذكرنا في المشروع الوطني للتنمية من جهة، وعلاقاتهم ببعضهم البعض أثناء أدائهم لأفعالهم من جهة ثانية، وكذلك في علاقاتهم بالتنظيم الذي يتواجدون فيه من جهة ثالثة.

3) كما حرصنا كذلك في تصور منهجية الدراسة على ألا تكون هذه العلاقة الإجتماعية المدروسة وليدة وضعية إقتصادية وإجتماعية، أي إنطلاقا من الإنتماء إلى مكانة وطبقة معينة، بل لا بد أن تكون وليدة العلاقة النوعية للفاعلين المعنيين بالفاعل التاريخي الذي هو الموجه لأفعالهم وسلوكاتهم الإجتماعية.

4) حرصنا على أن يكون مركز تحليل الفعل والنشاط وليس الوضعيات والمراكز،

بناء على الدراسات النظرية للواقع الإقتصادي للمجتمع الجزائري تراءى لنا أن النشاط الإقتصادي فيه لم يكن وليد حركة تاريخية لبناه الإجتماعية الإقتصادية بقدر ما كان وليد إرادة سياسية في التغيير والتنظيم نابع أساسا من الإفتتان والإنبهار بالتطور الحضاري للمجتمعات الغربية، فالمشروع الوطني للتنمية ما هو إلا تجسيد لهذه الإرادة السياسية و موجهها – و ليس محددا – لأفعال الأفراد و سلوكاتهم الإجتماعية و على هذا حسب رأينا لابد أن يؤخذ على أنه هو الفاعل التاريخي و عامل تحليل أساسي، و ليست الطبقة الإجتماعية أو عامل أخر كما يفترض من هذا الأخير أن يكون حاضرا بقوة في مشاريع القائمين بالفعل في التنظيمات التي إتخذته كوسيلة للوصول إلى التغيير الإقتصادي و الإجتماعي الذي يهدف لهما هذا المشروع، هذا وإن لم يكن كذلك في بداية العملية التنموية أي كان محصورا في المكان و الزمان فإنه من المفروض أن العملية التنموية التي يتضمنها هذا المشروع التنموي الوطني تكون متضمنة له و تعمل على تجسيده لأن هذا المشروع ليس فكرة فقط بل هو سيرورة من أجل إضفاء الديناميكية المرجوة .

و يتكون النسق التحليلي حسب هذا التصور من العناصر التالية :

1 – الفاعل التاريخي الذي هو كما ذكرنا المشروع التنموي الوطني .

2 – التنظيم الذي يتمثل في المؤسسة الصناعية الإقتصادية بوصفها وسيلة إنجاز هذا المشروع .

3– الفاعل الإجتماعي الذي يتمثل في العمال الذين من المفروض أن يكونوا مندمجين Impliqués في هذه العملية و حاملين لهذا المشروع .

4 – الفعل الإجتماعي و يتمثل في الأفعال و الممارسات الإجتماعية التي يقوم بها هؤلاء الفاعلين الإجتماعيين .

نلاحظ من هذا التصور هناك فاعلين إثنين و هما الفاعل التاريخي و الفاعل الإجتماعي، لأن العلاقة بينهما ليست علاقة متغير مستقل بتابع، أي الأول فاعل و الثاني منفعل، بل كلاهما يتوقف عليه حدوث الظاهرة و لو أن ذلك بدرجات متفاوتة تميل فيه الكفة للفاعل التاريخي، لكن الفعل الإجتماعي العقلاني يتطلب وجود الفاعل التاريخي كعامل موجه وفي حالة غياب موجهات الفاعل التاريخي ينصرف الفاعل الإجتماعي للقيام بأفعال أخرى نابعة من إغترابه لعامل أخر و موجهات أخرى لا علاقة لها بالفاعل التاريخي، بل بالعكس تعيقه وتصبح حاجزا أمامه، أي إذن فقدان قيم الفاعل التاريخي لدى الفاعلين الإجتماعيين لا يعني البتة أن هذا الأخير ليس له مشاريع خاصة به، بل يعني أنه يعاني من حالة إغترابات كبيرة لفاعل آخر يجب على الدراسة أن تبحث عليها وتحددها، وعليه بالنسبة لنا كما تصورنا في إفتراضات البحث أن سلوكات الفاعلين الإجتماعيين المتناقضة مع قيم الفاعل التاريخي لا تعني فقط غياب هذا الأخير لديهم بل تعني بأنهم مغتربون لفاعل أخر كما أن وجود الفاعل التاريخي بدون إرادة الفاعل الإجتماعي تجعل من هذه الأخيرة عبارة عن فكرة مثالية أو خطاب خال من كل محتوى.

يحمل المشروع الوطني للنخبة بوصفه قانون تاريخي كما ذكرنا في طياته سيرورة تغيير الواقع الإجتماعي الذي كان سائدا قبل البدء في تنفيذه، وهذه العملية سخرت المؤسسة الصناعية الإنتاجية بوصفها إطار تنظيمي للعمل الجماعي الذي يهدف إلى تحقيق غايات الفاعل التاريخي، ولذا سنحاول تحليل الأفعال الإجتماعية بكل أبعادها التسييرية والتنظيمية والإدارية والإنتاجية في علاقتها بالفاعل التاريخي لتحديد مدى عقلنتها أو عدمها، ومن خلال المراحل التاريخية التي مرت بها هذه المؤسسة يريد الباحث أن يعالج هذه الأفعال والعلاقات من خلال ثلاثة موجهات إفتراضية يوجد بينها ترتيب منطقي وزمني من حيث العلاقات السببية.

– تلخص الفرضية الأولى جملة من العلاقات والمتغيرات يوجد بينها ترابط سببي يبدأ منطقيا وزمنيا من الإغتراب الإيديولوجي للقوى السياسية يتولد عنه تعبئة للإرادات السياسية والكل يؤدي إلى بناء ما يسمى بالمشروع الوطني للتنمية الذي يصبح بمثابة قانون إجتماعي تاريخي، هذه هي العلاقة السببية الأولى.

هذا المشروع الوطني للتنمية الذي أصبح فاعلا تاريخيا بعد أن كان نتيجة لجملة من العمليات، من المفروض أن يكون أساس العملية التاريخية التي تنطلق بمجرد البدء في تنفيذه، حتى تتحقق العلاقة العقلانية بين الغايات التي يتضمنها المشروع الوطني من جهة والأفعال الإجتماعية التي من المفروض أن تكون موجهة لهذه الغايات من جهة ثانية، عن طريق العمل الجماعي المنظم الذي يتم في نطاق المؤسسة الصناعية الإنتاجية هذه العلاقة السببية الثانية، غير أن هذا التصور الإفتراضي يعتقد أن صيغة هذه العملية واقعيا لم تتم بهذه الطريقة ، وبالتالي أدى إلى نتيجة أخرى تتمثل في القضاء على العقلنة الإقتصادية و التقنية التي كانت تحكم العلاقات و الأفعال قبل إنطلاق السيرورة التاريخية للمشروع الوطني للتنمية .

تعتبر الفرضية الثانية إمتدادا زمنيا ومنطقيا للفرضية الأولى بحيث أن الفشل في تحقيق العلاقة العقلانية التي كانت منتظمة في السيرورة التاريخية للمشروع الوطني للتنمية أدى إلى نتيجة معاكسة تماما تتناقض جوهريا مع أهداف المشروع الوطني، و التي تتمثل حسب إعتقاد الباحث في " الزبونية Le clientélisme " و " السلطتية " بحيث أصبحت الأفعال و الممارسات الإجتماعية موجهة بهذين العاملين مطابقة لهما، و هنا التدهور يصبح عاما و شاملا، فالفعل التاريخي عوض أن يكون تاريخيا يخدم أهداف الفاعل التاريخي أصبح فعلا مصلحيا نفعيا ذاتيا . و الفاعل الإجتماعي إنصرف لخدمة أهداف ذاتية كذلك، أما التنظيم عوض أن يكون وسيلة لتحقيق الأهداف التاريخية أصبح وسيلة لتحقيق أهداف الفاعلين الإجتماعيين و أغراضهم.

سنقوم بتحليل هذه المتغيرات السببية من خلال ثلاث محاور أساسية وهي : التكنولوجيا بأبعادها المادية والتقنية التنظيمية، التنظيم الوظيفي للعمل بكل أبعاده التسييرية، وأخيرا الإدارة وأهدافها وهذا كله من خلال دراسة مقارنة لهذه العوامل عبر المراحل الثلاثة التي رسمها الباحث والتي يعتقد بأنها كانت مراحل نوعية في الحياة التنظيمية التي عرفها المصنع إلى غاية فترة إجراء الدراسة الميدانية، فهذه المقارنة تمكن الباحث من فهم الخصائص النوعية لكل مرحلة وإغتراباتها حتى نستطيع تفسير الظاهرة المدروسة جيدا وهذه المراحل تتمثل في :

1 – مرحلة ما قبل التأميم التي كانت فيه الوحدة الصناعية تابعة لشركة رونو لصناعة السيارات السياحية.
2 – مرحلة ما بعد التأميم وهي مرحلة الشركة الوطنية.
3– وأخيرا مرحلة المؤسسة الوطنية التي تعرف بمرحلة إعادة هيكلة المؤسسات.

المناهج المستعملة

إعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج التاريخي المقارن في تحليل المراحل التاريخية التي مر بها المصنع وكذا على المنهج الوصفي التحليلي في تحليل معطيات الدراسة الميدانية الذي مكننا من فهم الظاهرة ثم تفسيرها إنطلاقا من المقابلات الحرة التي قمنا بها مع عينة البحث كما سنرى فيما بعد.

3 – التقنيات المستعملة :

3- 1 – الملاحظة

إعتمد الباحث في محاولته لفهم المجتمع المدروس على الملاحظة المباشرة والملاحظة بالمشاركة بحيث كان يجول في جميع أروقة المصنع التي كانت تشكل كل واحدة منها نطاقا لنشاط معين، كورشة الإنتاج، مكتب الدراسات، مصلحة المناهج، الإدارة، المطعم، وحتى حافلات نقل العمال، فكل هذه الأماكن وغيرها كانت تشكل مجالا للملاحظة العلمية من طرف الباحث، إذ أنه كان يقضي الدورة الكاملة للعمل اليومي في تقصي وقائع المصنع فهذه العملية كانت تبدأ كل يوم بحث، من حافلات العمال في الصباح إلى أن تنتهي إليها عند نهاية العمل، فسلوك العمال وأفعالهم الإجتماعية والإنتاجية والإستهلاكية وطريقة تسييرهم ليوم العمل والإنتاج كل هذه العوامل كانت تشكل موضوعا للملاحظة،بالنسبة للباحث فالمعرفة الدقيقة للخصائص الذاتية والموضوعية لعمال المصنع ساهمت بقسط كبير في تحديد مجتمع البحث والعناصر الأساسية التي تمحورت حولها أسئلة المقابلات الحرة التي أجريناها مع المبحوثين، فهذه التقنية شكلت بحق بالنسبة لنا الزمن الأول والأساسي في البحث إذ بواسطتها إستطاع الباحث أن يبني إشكالية منطلقة من الواقع المدروس ويصوغ فرضيته من عمق الميدان وبتصور شامل للموضوع من كافة جوانبه النظرية والتطبيقية أما الزمن الثاني فكان زمن تقصي الحقائق وجمع المعلومات الميدانية والمكتبية، ونظرا لطبيعة البحث والواقع المدروس إجتنبنا الإستمارة وأعتمدنا المقابلات الحرة.

3 – 2 – لماذا لا للإستمارة ؟

يخيل للمطلع على البحوث والدراسات السوسيولوجية في الجزائر وخاصة المبتدئة منها نظرا لإستعمالها المفرط للإستمارة في تقصيها للواقع الإجتماعي بأن هذه الأخيرة هي التقنية الوحيدة التي تلائم هذا الواقع، وما هذا الإستعمال إلا دليل على مصداقيتها العلمية بالنسبة له، غير أن تأملنا في هذه القضية يبين لنا أن الإعتمادعليها من طرف هذه البحوث يخضع للعادة والتقليد أكثر من الإقتناع بالمصداقية العلمية لهذه الأخيرة، فالخروج عن هذا التقليد غير العلمي قاد الباحث إلى إجتناب إستعمال إستمارة الأستبيان كوسيلة لجمع المعلومات وهذا يرجع لعدة عوامل منها ما رآه الباحث يرجع إلى الإفرازات السلبية التي ترتبت عن الظروف الأليمة التي يعيشها مجتمعنا ومنها ما هو متعلق بطبيعة البحث وإشكاليته.

يتوقف الإستعمال العلمي الناجح للإستمارة على عدة شروط وفي مقدمتها تلك التي تربط الباحث بالمبحوثين والمتمثلة أساسا في عامل الثقة فهذه العلاقة قبل أن تكون شخصية تكمن في الخصائص الذاتية لكل منها فهي أولا وقبل كل شيء حضارية بالمعنى الثقافي للكلمة، إذ أن إستعمالها من المفروض ألا يطرح إشكالية أو صعوبة للباحث ولا شك أو تخوف بالنسبة للمبحوثين كما هو الشأن بالنسبة للدراسات الإجتماعية في المجتمعات الغربية المتطورة، غير أن الباحث إصطدم بحذر وخوف كبيرين من طرف المبحوثين إلى درجة الرفض التام التحدث إليه، وهذا يرجع حسب تصورنا المبدئي لفعل العامل السابق وجود المصنع في منطقة جغرافية حساسة جدا، هذا من جهة، وإلى التركيبة الإجتماعية لعماله من جهة ثانية، إذ أن جل عماله تقريبا ينتمون إلى أحياء شعبية كانت مسرحا لأحداث أليمة وعنيفة مما جعل هؤلاء يشكون في كل شخص حتى ولو كانت لهم سابق معرفة به من قبل، إذ إمتنعوا على إقامة علاقة معه وخاصة عندما شعروا أو فهموا أن هذه الأخيرة ستفضي في نهاية المطاف إلى اعطائهم وثيقة فيها أسئلة المطلوب منهم أن يجيبوا عليها كتابيا هذا ما كانوا يرفضونه نهائيا وقطعيا لأنهم كانوا يرون في ذلك كأنه إلتزام كتابي على ما يقولونه، إذن فأدنى شروط البحث المتمثلة في ثقة المبحوثين بالباحث تحت تأثير هذه الظروف أصبحت منعدمة تماما هذا بالإضافة إلى طبيعة الإستمارة في حد ذاتها بما تقتضيه من علاقة شبه رسمية وغير مباشرة. ببرودة تامة لا توفر الجو المناسب لإقامة علاقات حميمة وودية بين الباحث والمبحوث يعمل على تبديد المخاوف و الشكوك لديهم زد على ذلك الخصائص الذاتية للفئة العاملة من حيث المستوى الثقافي و التعليمي الذي لا يؤهلهم أبدا أن يتمكنوا لوحدهم و بدون تدخل الباحث من قراءة الإستمارة و فهم أسئلتها ثم الإجابة عليها هذا حتى ولو كانوا يعرفون الكتابة و القراءة باللغة التي حررت بها هذه الأخيرة فالإجابة عن أسئلة الإستمارة لا تتوقف على القراءة والكتابة فقط بل على المستوى المعرفي ككل الذي يؤهل هؤلاء بأن يكونوا المبحوثين المثاليين من وجهة النظر التقنية المستعملة معهم و ليس فقط بالنسبة لموضوع الدراسة في علاقته بمجتمع البحث فمن هذا المنطلق فإختيار التقنية ووسيلة جمع البيانات لابد أن تخضع فقط لمقتضيات الميدان و خصائص المبحوثين و ليس لرغبات الباحث و إمكانيته العلمية لأن سوء التقدير في إختيار هذه

الأخيرة ستفضي مباشرة للقضاء على هذه الدراسة من الأساس لأن البحث العلمي كل متكامل يبدأ من التصور الإبستمولوجي إلى أن ينتهي بإختيار التقنيات المناسبة.

– يكمن العامل الثاني في إجتناب الباحث للإعتماد على إستمارة الإستبيان في جمع المعلومات في قناعة بحدودية هذه الأخيرة بالنسبة لطبيعة البحث لأن حدودها المعرفية لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تتجاوز الأهداف التالية :

– قياس وتقييم المدى، أي مدى تأثير عامل معين على إتجاه الظاهرة وحجمها.

– قياس وإحصاء الخصائص النوعية لدى مجموعة معينة كقياس نسبة الأمية لدى فئة العمال مثلا .

– تحقيق وتدقيق في صحة الفرضيات كقياس عامل الإرتباط السببي بين متغيري فرضية مثلا.

نلاحظ من هذه الأهداف أن إستعمالات الإستمارة تكون في البحوث التدقيقية أو التقديرية المراد بها قياس متغيرات الظاهرة و ليست في البحوث المراد بها فهم الظاهرة و تحديد متغيراتها فإنها تكون كتقنية مثلى و بدون منازع في دراسة الظواهر التي كانت العلاقات السببية بين متغيراتها موضوع لدراسات كيفية مسبقة أدت إلى فهمها و تفسيرها و لم يبقى أمام الباحثين إلا قياسها و التدقيق فيها لكن عذرية الواقع الإجتماعي الجزائري من حيث دراسات السوسيولوجية جعلت من الباحثين و في كل دراسة ينطلقون من لا شيئ و لذا ليس أمامهم إلا فهم هذه الظاهرة أولا ثم الإنتقال بها فيما بعد إلى القياس والتدقيق فمهما كانت القدرة عالية في تصميم الإستمارة و مهما كانت كذلك أسئلتها مفتوحة فإنها لا تؤدي أبدا إلى فهم الظاهرة من الداخل وأسئلتها تبقى دائما منمطة قريبة من واضعها و من خياله العلمي، ستاتيكية بعيدة عن المبحوثين و عن الحقائق الخفية للواقع التي لا يمكن الوصول إليها إلا بواسطة تقنية أكثر ديناميكية و موضوعية.

3 – 3 – لماذا نعم للمقابلة ؟

إن الحذر و الخوف الشديدين من الباحث وعدم الثقة من طرف المبحوثين فرضت عليه أن يختار الطريقة التي تمكنه :

– من إقامة علاقة ودية مع المبحوث لتهيئته نفسيا و العمل على تبديد مخاوفه و شكوكه.

– تقنية تمكنه من وضع المبحوث في ديناميكية خاصة تجعله يستخرج و يستحضر كلما بداخله من أجل مصلحة البحث.

– طريقة تمكنه من وضع أسئلة ديناميكية تساير تطور فهم الباحث للواقع المدروس و حقائقه.

– طريقة تجعل المبحوث يعطي حقائق تاريخية للباحث إنطلاقا من خبرته الشخصية في المصنع للتعرف على إغتراباتهم التاريخية.

– طريقة تعطـي للبـاحث هـامش كبير للمحـاورة والقدرة علـى التكيف مـع الأوضـاع والحالات الخاصة للمبحوثين.

– طريقة تمكنه من إستخدام عدة تقنيات في وقت واحد ولدى نفس المبحـوث كاستعمال الملاحظة والمقابلة.

– طريقة تجنب المبحوثين الإجابة كتابيا على الأسئلة التي طرحـت عليهم لأنهم كـانوا يرفضون ذلك قطعيا ذلك نظرا للعوامل التي ذكرناها سابقا.

فلم يجد الباحث إلا المقابلة الحرة كوسيلة بإستطاعتها أن تحقق له الشـروط السـابقة فـي التعامل مع هذا الواقع بكل تناقضاته وتمكنه كذلـك مـن الوصـول إلـى فهم مشـاريع المبحوثين ونوعية العلاقة التي تربطهم بالمؤسسة وبالفاعل التاريخي من خلال معرفة إغترابـاتهم الحاليـة والسابقة. فوجد الباحث في هذه التقنية إمكانيات هائلة تلبي له طموحاته العلميــة وتركتـه يخـرج بقناعة أنه لم يكن أن يصل إلى عمق هذه المشكلة لو لم يستعمل هذه التقنية.

– كانت المقابلة الواحدة تدوم عدة ساعات حتى يرى الباحث بأن المبحوث قد إستنفذ كل ما لديه يخدم البحث ويستطيع كذلك من تحديد المقابلة اللاحقة وشخصيتها وشـكل الأسـئلة التـي سيطرحها.

محاور أسئلة المقابلة الحرة

كانت أسئلة المقابلة الحرة مع كل المبحوثين تتم وفق المحاور التالية :

1 – البداية كانت تتم بصورة غير مباشرة وغير رسمية حيث يبدأ الباحث التطرق إلــى مواضيع عامة تسير في إتجاه قناعات المبحوث لتهيئته نفسيا وتبديد مخاوفه وشكوكه.*

2 – ثم بعد ذلـك تـأخذ المقابلـة مستوى آخر يتمثل فـي طـرح الأسئلة للتعـرف علـى الخصائص النوعية للعامل من حيث السـن المهنـة تـاريخ الدخـول إلـى الوحـدة، العمـل السـابق والحالي، منصب العمل والحالة العائلية...الخ

3 – أما المستوى الثالث للمقابلة يبدأ بالتعرض مع المبحوث لكل الحقائق التاريخية التي عايشها في المصنع من حيث تنظيم العمل وعلاقات العمل، التكنولوجيا، وظروف العمل وشـكل القيادة وطبعية الإنتاج ومستواه...الخ

4 – ثم بعد ذلك ننطلق في طرح الأسئلة التـي تخص معرفـة أراء العمـال وتقييمـاتهم للعوامل السابقة بالذكر مرحلة بمرحلة لتحديد نوعية مطـالبهم والتعـرف علـى إغترابـاتهم وهـل هي في خدمة المشروع الوطني للتنمية أم في خدمة مشاريع أخرى وما هي؟

* الجدير بالذكر أن أخي كان يعمل في المصنع محل الدراسة، وبطلب مني كان يقدم لـي بعض المعلومـات عن الإتجاهات الأولية لأفراد العينة قبل إجراء الحوار معهم مما ساعدني على إقامة علاقـة الثقة بينـي وبين المبحوثين.

5 - أما المرحلة الأخيرة من المقابلة يركز فيها الباحث على قطاع النشاط المهني الذي ينتمي إليه العامل للتعرف على خصوصياته ومتغيراته عبر المراحل التاريخية التي عرفتها الوحدة. فكانت هذه هي المحاور الأساسية التي تدور حولها المقابلة الحرة التي أجريناها مع المبحوثين غير أنه كنا نتكيف حسب طبيعة الإجابة وحسب المكانة الإجتماعية والمهنية والأقدمية للمبحوث داخل المصنع وكذا حسب تجاوبه مع البحث والدور الإجتماعي والسلطة المعنوية التي يتمتع بها هذا الأخيرفي أوساط العمال فكنا لا نتردد في طرح أي سؤال يخدم البحث ويساعد على فهم الواقع المدروس.

3 - 4 - الدوريات الإحصائية

إن الباحث لم يكتف بالملاحظة والمقابلة فقط بل إعتمد كذلك إستخدام الدوريات الإحصائية التي كانت تنشرها المصالح المختلفة بتقارير لنشاطاتها الشهرية والسنوية فهذه الأخيرة كانت غنية بالأرقام والعلاقات الإحصائية تعفي الباحث من القيام بذلك بنفسه عن طريق الإستمارة بل إن هذه الدراسات إستحسنها الباحث لأنها تعطي تكميما وافيا لمختلف نشاطات المصنع ولمجتمعه ككل وليس كالإستمارة تقتصر على المجتمع المدروس فقط.

3 - 3 - العينة

إن العينة تم إختيارها كما وكيفا حتى تكون مطابقة إلى أقصى ما يمكن لأهداف البحث وطبيعة المجتمع المدروس فعدد العمال الذين أجريت معهم المقابلات طوال مدة البحث الميداني الذي إستمر حوالي سنة كاملة يساوي 80 عاملا من عدد 900 عامل كان موزعا حسب الخصائص والمقاييس التالية :

- تم إختيار أولا كل العمال القدامى الذين عايشوا كل المراحل التي عرفها المصنع وخاصة مرحلة ما قبل التأميم التي كانت فيها الوحدة تابعة لشركة رونو Renault لصناعة السيارات. فكان عدد هؤلاء 15 عاملا هذا ما إستطاع الباحث أن يقابله من أفراد هذه الفئة نظرا للتحولات التي عرفها المصنع من جهة ولعامل السن من جهة ثانية، إذ أن معظمهم أحيلوا على التقاعد.
- تم إختيار نفس العدد من كل مرحلة من المرحلتين الباقيتين أي 15 عاملا من العمال الذين عرفوا مرحلة الشركة الوطنية وما بعدها و 15 عاملا من الذين عرفوا مرحلة المؤسسة الوطنية فقط ليصل المجموع 45 عاملا حسب هذا المقياس.

و35 عاملا الباقية تم إختيارها حسب إختصاصتها المهنية وقطاع نشاطاتها داخل المصنع.

الفصل السادس

المؤسسة الإقتصادية في المشروع التنموي.

1 - الأسس التكوينية للمشروع التنموي

2 - من كيان المجتمع إلى كيان الدولة

3 - تطور الدولة "كبطرون" الوحيد في المجتمع

3 - 1 - تأميم المؤسسات الإقتصادية التابعة للرأسمال الأجنبي

3 - 2 - صهر الوحدات الصناعية في قالب الشركة الوطنية....

3 - 3 - تكوين وإنشاء الوحدات الجديدة.................

3 - 4 - إخضاع المؤسسات المسيرة ذاتيا لسيادة الدولة

4 - من التكوين إلى التسيير

4 - 1 - التسيير الإشتراكي للمؤسسات

4 - 2 - إعادة هيكلة الشركات العمومية:

4 - 3 - إستقلالية المؤسسات

2 – والبعض الآخر كان يرى أن الوقت لم يحن بعد للإنفصال والإستقلال وأن كل ما هنالك أن الظروف أصبحت مواتية لتقوية الوعي الذاتي عن طريق التركيز على عوامل الإختلاف التي تكمن في الهوية والشخصية الوطنية من إسلام وعروبة ...الخ، وحين يكتمل النمو والوعي بالذات سيتم العمل على تحقيق الذات،

3– والطرف الثالث كان يرى كل ما هو موجود ليس وعيا لكيان بل هو وعي جماعي لأفراد يريدون أن يعاملوا بالمثل بالمساواة في الحقوق والواجبات أي المطالبة بحق المواطنة مع الغير.

فنلاحظ من هذا الإختلاف بأنه لم يكن إختلافا حول مشروع بناء ومشروع عمل من أجل تحقيق مطالب الذات الواعية بل إختلاف حول كيفية وعي الذات وتصورها لنفسها، وفي مثل ظروف كهذه لا يمكن التكلم على أي مشروع مستقل كامل منسجم يأخذ مطالب الذات الآنيةوالمستقبلية بكل أبعادها ويعمل على تحقيقها، وعلى هذا يقول ***مارك رافينو*** Marc Raffinot << الثورة الجزائرية من سنة 1954 إلى سنة 1962 لم يكن لها برنامج سياسي بل كل ما هنالك أنها كانت معبأة حول شعار واحد هو الإستقلال هذا الشعار يكمن في تحقيق تعبئة شعبية واسعة جعل من الفئات الإجتماعية الموجودة أن تعطيه معنى ذاتي يتلأم مع طموحات كل واحدة منها ... أن هذه الفئات غالبا ما كافحت من أجل تحقيق هدف جزئي مرتبط إرتباط وثيق بتطور الوضع الإستعماري >> (1)، فحتى الراديكالية التي تشكلت على إثرها جبهة التحرير الوطني وأدت إلى تفجير الثورة لم تكن وليدة مشروع بل وليدة موقف إزاء الطرف الآخر المتمثل في المستعمر فكل شيء كان يتحدد إنطلاقا من هذا الموقف، فالصراع إذن كان صراع شعب أو مجتمع ينطلق من هوية معينة أي من وعي ذاتي عن طريق المعارضة ليرجع إلى الهوية من جديد، فالبعد الإجتماعي الإقتصادي للمشروع الذي يدل على مشروع نظرة مستقبلية كانت دائما غائبة، فالمعارضة المتمثلة في المقاومة لم تتجاوز حدود تأكيد الذات للعمل على تحديد مطالبها المتنامية ولهذا يستطرد رافينو ليقول << من خلال قراءة النصوص التي نشرت من طرف جبهة التحرير الوطني خلال سبع (07) سنوات من الثورة أنه من المستحيل أن يستطيع الفرد من تكوين فكرة واضحة ودقيقة على جزائر المستقبل والجديدة >>. (2) هذا ليس دليلا فقط على غياب المشروع الإجتماعي والإقتصادي بل غياب حتى الخطاب الرسمي حوله من طرف النخبة السياسية في تلك الفترة، إذن فلا يمكن التكلم على مشروع النخبة في غياب مشروع شامل للمجتمع، ولا يمكن كذلك التحدث على فعل عقلاني لهذه النخبة في ظل غياب تصور شامل لمستقبل المجتمع لأن النظرة الجزئية أو نظرة فئة معينة داخل هذا المجتمع لا يمكن أن تتجاوز باي حال من الأحوال تصور المجموعة الإجتماعية ككل لنفسها ولمشروعها، وعليه فتحليل التحولات الإجتماعية للمجتمع الجزائري يجب أن لا تنطلق من تصور نخبة معينة لمشروعها وإسقاطه على بقية المجتمع بل لا بد أن

(1) Marc Raffinot L. Jacquemot, Le capitalisme d'Etat Algérien, Paris, Ed Maspero, 1977, P.9.
(2) Ibid, P. 10.

تنطلق من تصور هذا الأخير ووعيه التاريخي، إذن العناصر التحليلية التي يجب على الباحث تتبعها هي الوعي الإجتماعي وإنتقاله من الوعي بالذات إلى الوعي من أجل الذات، أي تتبع المشروع التنموي للفعل الإرادي من أجل التغيير والبناء منذ إرهاصاته الأولية التي قلنا عنها فيما سبق كانت عبارة عن ردود أفعال ناتجة عن وعي بالذات عن طريق وعي بالعدو، إلى تشكل كلي للمشروع التنموي وعلاقته بالوسائل الإجتماعية لإنجازه ومدى درجة إنجازه.

لم يتضمن المشروع التنموي في بدايته مبادئ أساسية ذات التوجه الإقتصادي تعمل على تحقيق وإنجاز النشاط الإقتصادي لتحسين الظروف الإقتصادية والإجتماعية للمجتمع الجزائري وتلبية حاجاته، أي لم تكن منطلقاته الفكرية الموجهة للفعل الإجتماعي تعمل على توجيه الفعل نحو الحركة والنشاط الإقتصادي الهادف، لإشباع الحاجات الضرورية للمجتمع وبالتالي يصبح هذا الأخير يعي نفسه بأن صراعه مع العدو ما هو إلا صراع مرحلي وجزئي مفروض عليه لأن هذا الأخير يقف حاجزا أمامه في صراعه الحقيقي بينه وبين الطبيعة من أجل تحقيق أهدافه الإقتصادية المتمثلة في التكيف الإجابي معها وتحسين ظروفه المعيشية، بل كان مشروع يتشكل ويتبلور بإستمرار إنطلاقا من علاقته بالعدو بوصفه كيانا غريبا ومختلفا عنه ومقوماته غير مقومات المجتمع الجزائري، فالصراع معه لم يكن بوجهه مشروع من أجل تحقيق حرية الحركة والفعل التنموي بل كان من أجل تحقيق الإستقلال العضوي عنه وتأكيد الذات فالفعل الإجتماعي إذن كان يتم بفعل موجهات سياسية هدفها القضاء على العدو الذي يختلف عنه، وليس بصفته عدوا يقف حاجزا أمامه ويعيقه بحركة تنموية، فحتى الراديكالية التي أتت بها جبهة التحرير الوطني لم تكن تهدف إلى تحقيق الفعل الإقتصادي بل أنها كانت راديكالية نقلت الفعل السياسي من المطالبة السياسية والسلمية إلى الفعل النضالي المسلح ضد عدو رأى فيه بأنه يطمس هويته ويحرمه من حقه في الإختلاف عنه، وعليه فإن الأفعال النضالية كانت تتم بدافع مكافحة ومحاربة كل ما هو مخالف لذاته ومقوماته، فأول وثيقة من مواثيق الثورة تضمنت في طياتها البوادر الأولى لمبادئ الفعل الإقتصادي المستقبلي هي وثيقة مؤتمر الصومام الذي أنعقد في شهر أوت 1956 ، حيث تم الإشارة فيها إلى أن المشروع الإجتماعي المستقبلي يتضمن القيام بعملية الإصلاح الزراعي كحل للبؤس والشقاء الذي يتخبط فيه الريف الجزائري. فمن هذا الطرح نستنتج أن هذه العملية الإقتصادية المستقبلية لم تؤخذ على أنها هدف وغاية الفعل الإجتماعي ككل بل كوسيلة في يد النخبة السياسية في تلك الفترة لتحقيق التعبئة الجماهيرية وخصوصا الريفية منها حول العمل النضالي المسلح ضد العدو وهذا ما يؤكده ***مارك رافينو*** إذ يقول << أن الإصلاح الزراعي الذي تم التعرض إليه في وثيقة الصومام إستعمل كأداة ووسيلة إدعائية موجهة لتعبئة الفلاحين حول الكفاح المسلح أساسا والعدالة الإجتماعية بصورة ثانوية >> (1) أن هذا التصور للفعل الإقتصادي المستقبلي الذي يتضمنه المشروع التنموي رغم أنه بدأ يحتل مكانة فيه، غير أن هذه المكانة بقيت تابعة

(1) Ibid, P. 10.

للهدف السياسي الذي إستعملها كوسيلة فـي يده لاغير، فالمقومـات الفكريـة الأوليـة لمشـروع الإجتماعي الذي كان يتمثل أساسا في مكافحة العدو بكل الوسائل السياسية والعسكرية ترسـخت عنها منطلقات ذهنية لدى الأفراد والجماعات تتميز عموما بالخصائص التالية:

أ – أولوية الفعل السياسي على الفعل الإقتصادي إذ فرض على المجتمع الجزائري مـن جراء وجوده تحت السيطرة الإستعمارية في بداية وعيه لذاته.

– حتمية التوجه نحو الأفعال السياسية على حساب الأفعال الإقتصادية.

– أن وعيه لذاته كان من خلال الممارسة السياسية علىحساب الفعل الإقتصادي.

هذا ما شكل لدى الأفراد والجماعات والتنظيمات بصفة عامـة ترصبـات ذهنيـة جعلـت العلاقـة بين الغايات والوسائل معاكسة لتلك التي من المفروض أن تكون عليـه وبذلـك أصبحـت علاقـة الغيات السياسية لها موجهات سياسية لأغراض سياسية عوض أن تكـون غايـة الفعـل كلـه هـو تحقيق متطلبات الفاعل التاريخي الإقتصـادي عـن طريـق موجهـات علميـة وتقنيـة تمكنـه مـن كشف أسرار الطبيعة لسيطرة عليها وإخضاعها له هذا مـن جهـة، وعـن طريـق كذلـك وسـائل سياسية تكمن أساسا في تشكيل نمط تسيير وأسلوب عمل يحقق له هذه الغاية.

ب – أما العنصر الجنيني الثاني الـذي أصبـح يمـيز الأفعـال الإجتماعيـة فـي المشـروع التنموي، والتي ترسخت في وعي الأفراد من جـراء وعـي المجتمـع لذاتـه عـن طريـق علاقتـه التصادمية مع الغـير (كمـا كـان الحـال فـي الفترة الإسـتعمارية) هـو أن الأفعـال والمشـاريع الجماعية الكلية والجزئية أصبحت لاترى الوجود إلا من خلال العمل أولا على تحطيم والقضـاء على مشاريع الأخرين، فكل فعل أو ممارسة إجتماعية التي يقودها مشروع معين تبدأ أولا وقبل كل شيء من التحطيم لتنتقل فيما بعد إلى البناء ولهذا فإن أي مشروع أصبح يتضمن في طياتـه فكرة العمل السلبي أولا قبل أن يقوم بالعمل الإيجـابي ممـا يعطـي الإنطلاقـة لديناميكيـة التهديـم والتحطيم عوض ديناميكية البناء والتشييد، وحتى خطاب المشروع أصبح يجسد هذه العلاقـة إذ كثيرا ما نجد في أدبيات الخطب والتصورات الإقتصادية في أن هذا المشروع يكمن أساسا فـي القضاء على التبعية، على التخلف، على البطالة، على الإستغلال.....الخ وكأن مشـروع العمـل والبناء المستقبلي لايستطيع أن يتحقق إلا عن طريق التهديم والتحطيم ما أنجزته مشاريع سابقة.

ج – أن الخاصية الثالثة التي كانت تميز المشروع التنموي والأفعال الإجتماعية بصفتـه موجه لها هو التأكيد على القوة والسلطة بحيث أن لهما الأولوية علـى مـا هـو إقتصـادي منتـج، فإن هذه الخاصية ما هي إلا نتيجة منطقية للخاصية السابقة، فعمليـة القضـاء والتحطيـم تسـتلزم القوة، ولهذا فإن أي مشروع ينطلق دائمـا مـن البحـث علـى تعزيـز الـذات والمكانـة ليس هـذا بواسطة البناء والتشييد لمكانة أخرى من نوع جديد ومنافسة للغير بل عن طريق تحطيم وتهديـم الغير، وبهذا فإن المشـروع يبقـى يـتراوح بيـن البنـاء والتحطيـم إلـى أن يفضـي إلـى ديناميكيـة التحطيم والفشل الكلي له، لأن هذه العملية سـتقود إلـى إضعـاف كـل القـوى الكامنـة فيـه وكـأن المشروع يقوم عمليا على أساس تحطيم الغير، بناء الـذات، تـأكيد الـذات، صـراع مـع الـذوات الأخرى.

2 – من كيان المجتمع إلى كيان الدولة :

كان ينطلق المشروع التنموي أثناء الفترة الإستعمارية من وعي المجتمع ككل لذاته، وعي يتجاوز وجود الأفراد والجماعات وحتى الهيئات السياسية التي أوكلت إليها مهمة تنظيم وتسيير عملية تحقيق المتطلبات التاريخية والمرحلية. فالتعبئة الجماهرية كانت شاملة وعامة لأن هذا المشروع كان موجودا كشحنة ذاتية لدى جميع هذه الهيئات والجماعات، ويعمل على توجيه سلوكاتها وأفعالها، فالوعي بالأنا الذاتي كان منطلقا إذن من التماهي IDENTIFICATION لهذا الكيان الإجتماعي وبالتالي فإن الفرد لم يكن يرى نفسه إلا من خلال المجتمع وأي إعتداء على هذا الأخير كان يعتبره إعتداءا على كيانه الشخصي، وعليه كان يسخر نفسه وبدون تردد في تحقيق مشروع مجتمعه، فالوعي بالأنا الذاتي في هذه الفترة كان لصالح الوعي بالأنا الإجتماعي، رغم ذلك أنه لم يعط مشروعا يتجاوز العلاقة الأولية التي كانت سبب في وجوده، فغايته النهائية كانت تكمن أساسا في العمل للقضاء على المستعمر، فالأفعال التي تمت أثناء الثورة التحريرية كانت كلها معبأة لتحقيق هذه الغاية، فارتباط الوعي بوجود المستعمر جعل من التصورات التاريخية للفترة ما بعد الإستعمار فكادت تكون غائبة أو غير واضحة وكأن الفترة مابعد الإستعمار لم تكن تعني هذا المشروع، ولذا فإنه بعد الإستقلال نجد فراغا كليا من مشروع يحدد طبيعة البناء وإتجاهه، بحيث أنه بعد أن تم القضاء على الإستعمار ثم القضاء كذلك على وسيلة الوعي بالذات التي كانت تضمن وحدة التصور ووحدة المواقف، أصبح الوعي ينطلق من كيانات ذاتية متنافرة، وعليه عرف المشروع التنموي تدهورا يكمن في:

- أن إهتمامه أصبح موجها للتشكل البنائي على حساب الفعل والحركة الإقتصادية،
- أن الوعي إنتقل من الكيان الإجتماعي ككل ليرتبط بالكيانات الجزئية ويعمل على خدمتها ولهذا فإنه بعد الإستقلال مباشرة ظهرت خلافات وصراعات كبيرة كل واحدة منها كانت تريد أن تفرض ذاتها عن طريق تمرير مشروعها، وتتلخص هذه الصراعات في إتجاهين أساسيين :

أ – *الإتجاه الأول :* منها من كانت وفية للروح النضالية التي تشكلت لديها من جراء العلاقة التصادمية مع العدو ولذا طالبت وعملت على بناء مشروع يهدف إلى إبقاء الوعي مرتبط بالجماهير الشعبية التي كانت قاعدة وسند الكفاح المسلح ضد المستعمر حول تعبئتها من جديد إزاء مشروع إقتصادي تنموي ينطلق من عمقها لشحنها من جديد، وترك المبادرة بيدها على إعتبار أن المشروع التنموي هو مشروع كل الجزائريين مثل ما كان هو الحال بالنسبة للمشروع الإستقلال الوطني، وليس مشروع فئة معينة ولا نخبة سياسية محددة وعليه فتصورها التنموي كان يقوم على أساس الأولويات التالية :

* الإصلاح الزراعي بوصفه نشاط إقتصادي ينطلق من الريف وإليه ولا يتطلب خبرة تكنولوجية عالية،
* التسيير الذاتي على أساس أنه يترك المبادرة لدى الجماهير الشعبية،
* التصنيع الذي كان من المفروض ألا ينطلق إلا بعد تحقيق الفائض في الإنتاج الزراعي الذي يسمح بتحقيق التراكم المطلوب لهذه العملية الصناعية،
* بناء وتشكيل الدولة.

فهذه الأولويات من وجهة نظر أنصار هذا الإتجاه كانت ضرورية ومصيرية من أجل المحافظة على إستمرارية الثورة وضمان إلتفاف الجماهير الشعبية وبدون تمييز حول مشروع وطني تنموي وليس حول كيان إجتماعي، وأي مسلك آخر مخالف لهذا المسعى كان ينظر إليه بأنه خطر على الثورة والمجتمع ولذا يقول الأمين العام لجبهة التحرير الوطني في تلك الفترة أي في سنة 1964 << يجب محاربة وبدون هوادة أولئك الذين يؤكدون ويعملون على أن تكون لبناء الدولة الأسبقية على الثورة >>.(1)

فأي مسلك في هذا الإتجاه بالنسبة لهم كانوا ينظرون إليه على أنه سيؤدي حتما إلى سلب الثورة من الجماهير من طرف فئة قليلة محظوظة، وعلى هذا فإننا نجد في القانون الأساسي لحزب جبهة التحرير الوطني لسنة 1964 ينص على ما يلي :

- أن جبهة التحرير الوطني ستبقى القوة الطلائعية للشعب الجزائري،
- أن شعارها سيكون الثورة من الشعب والى الشعب،
- الثورة تهدف إلى تشييد مجتمع خالي من كل إشكال إستغلال الإنسان لأخيه الإنسان.

فمن هذا الإتجاه نستنتج بأن حركته ومشروعه ينطلق من المجتمع وإليه فلم يكن هدفه بناء دولة إشتراكية بل مجتمع إشتراكي والفرق حسب رأينا بين الإثنين شاسع.

ب - *الإتجاه الثاني* : كان يرى أن أولويات المشروع التنموي الوطني لا بد أن تنطلق أولا من بناء الدولة الجزائرية لكي تصبح هي أساس ومحور كل عملية إقتصادية وسياسية. فهذا الإنقلاب في أولاويات المشروع ليست عملية تقنية بل تجاوب منطقي لمتطلبات ترسخت تاريخيا من جراء إرتباط الوعي الإجتماعي بالعمل السياسي، هذا منذ أن وعى المجتمع الجزائري ذاته ككيان متكامل مما أعطى آليا وسببيا إرتباط الأفعال التاريخية بالعامل السياسي قبل الإقتصادي ولهذا كان هاجس إعطاء البعد السياسي لهذا المجتمع المتمثل في تأسيس الدولة كان أكثر من هاجس العمل على أن يكون الإمتداد الإقتصادي له.

يرجع كثير من المحللين سبب الإنقلاب في أولويات المشروع التنموي إلى طبيعة التشكيلة الإجتماعية التي كانت تحتل الصدارة في تلك الفترة، كونها أنها أرادت تحقيق ذاتها من خلال هذا المشروع، يمكن أن يكون ذلك صحيحا غير أنه حسب تصورنا لو كانت هذه الأخيرة قوة إقتصادية لقامت بتحقيق ذاتها من خلال الفعل الإقتصادي، وبالتالي فإن عملها لا يمكن أن يكون متناقضا تماما مع المصلحة العامة للمجتمع ككل بل بالعكس يكون متجاوبا معه وفي خدمته، لكن ربما يكون فقط متناقضا مع مصلحة فئة معينة فيه. لكن كون هذه الأخيرة ما هي إلا قوة سياسية فإن العمل الذي تقدمه من أجل ذاتها لم يكن من أجل تحسين مركزها الإجتماعي عن طريق العمل وتحقيق التراكم الإقتصادي، بل عمل من أجل تكوين وضعية وتحقيق مكانة إجتماعية عن طريق الحصول على المكانة السياسية،فالتشكل السياسي والعمل

(1) A. Bouzida, Op cit P. 181.

على إنجازه يمثل بالنسبة لهذه الطبقة ما يمثل الرأسمال المادي أو العلمي والتقني بالنسبة للطبقة البرجوازية بنوعيها التقليدية والجديدة، وعلى هذا فإن الأسبقية التي أعطيت للعمل السياسي على الإقتصادي ليس إنقلابا على الأولويات بل إستجابة الطبقة السياسية لمتطلبات الفاعل التاريخي الذي كان يشكل مشروع الأغلبية أو لم يكن هناك مشروع أغلبية أكثر منه. نظرا لطبيعة السيرورة التاريخية التي ميزت تشكيل الدولة الجزائرية لكونها لم تكن تجسيدا لوعي الكيان الإجتماعي ككل مثل ما كان عليه الحال أثناء الثورة التحريرية الشيء الذي أعطى نظام سياسي يقوم على جمع الشمل وليس الإقصاء، بل كانت تجسيدا لوعي آخر منطلق من الذات ووعي فئة معينة ترى نفسها متميزة ومنفصلة عن المجتمع، فإن الدولة الناشئة كانت دائما تعمل على أن تفتك من أذهان الناس الوعي بالمجتمع ليصبح وعي بالدولة ومنه للنخبة الحاكمة، فالإنتماء للدولة ومؤسساتها وليس للمجتمع فقط أصبح المقياس الذي يتحدد به الوعي الوطني، فإذا كان الوعي بالكيان الاجتماعي قد تم إنطلاقا من الوعي بالغير فإن الوعي بالدولة والعمل على تجسيده كان على حساب المجتمع وضده. إن نشوء الدولة الفتية وتطورها قد تم إنطلاقا من حركتين متلازمتين :

– حركة إتجاه نفسها من أجل تأسيس وتشكيل كيانها وبناء مؤسساتها، ولذا نجد أن أول فعل قامت به بعد حركة 19 جوان 1965 كان يتمثل في إصدار القانون البلدي في 18 جانفي 1967 القانون الولائي في ماي 1969 فهذان القانونان يعتبران اللبنة الأولى والقاعدية لكيان الدولة وتواجدها على المستوى المحلي.

– حركة من أجل ذاتها وفي إتجاه المجتمع، وكان ذلك عن طريق تصور مشروع تنموي يقوم أساسا بالتنمية الإقتصادية والإجتماعية عن طريق تنمية الدولة وأجهزتها، مما جعل التطور الإقتصادي والإجتماعي رهين وملازم لتضخم وتوسع أجهزة الدولة مما جعل الكيان ينمو بصورة تتجاوز إمكانياته المادية وظروفه الإقتصادية.

فإعطاء الأولوية للتصنيع على حساب التنمية الزراعية يدل حسب رأينا على أن هاجس الدولة لم يكن يهدف أساسا إلى تحقيق التنمية الإقتصادية بقدر ما كان يعمل على تجسيد وجودها ليس في المجال السياسي والإجتماعي فحسب، بل حتى في المجال الإقتصادي لأن النموذج التنموي كان يهدف إلى تحقيق التراكم الإقتصادي ليس على أساس العمل الزراعي الذي يتناسب ويتماشى مع الخبرات المهنية والتقنية لكل الفئات الإجتماعية للمجتمع الجزائري، بل على أساس العمل الصناعي " الدخيل "، فإختيار الصناعة المصنعة كنموذج للتنمية أرادت نخبة الدولة أن تضع بذلك باقي الفئات الإجتماعية في صعوبات كبيرة تنزع منها المبادرة لصالح الدولة المستحوذة على خبرات المجتمع، فالأولوية التي أعطيت للإستثمار الذي يحقق الإنتاج المواد والتجهيزات التي ستستعمل كمدخلات للصناعة والزراعة تعتبر مكلفة جدا وضخمة تتجاوز قدرة الرأسمال الخاص الوطني، مما يجعل حركاتها الإقتصادية مرتبطة بالدولة هذا من جهة ومن جهة ثانية أن التأهيل التكنولوجي العالي الذي تتطلبه هذه الصناعة يجعل الفئات الإجتماعية التي لا تملك إلا قوة عملها في تبعية للدولة من أجل الحصول على التأهيل المناسب، يحتل النشاط الزراعي في هذا التصور التنموي مكانة تابعة للصناعة .

إذ دورها يكمن فقط في المساهمة لتحقيق الإنتاج الإقتصادي بإستعمال مستخرجات الصناعة الناشئة المتمثلة في الأسمدة والآلات الميكانيكية الفلاحية، وكذا إستخدام وشغل اليد العاملة غير مؤهلة تقنيا وعلميا والتي تعتبرها الصناعة من فضلاتها الإجتماعية.

كان من المفروض حسب الإتجاه التنموي الأول أن تكون الزراعة هي الممولة لكل عمليات التصنيع في المستقبل، لكن بعد إعادة النظر في ترتيب أولويات التنمية الوطنية والمكانة التي أعطيت للصناعة على حساب الزراعة أوكلت هذه المهمة إلى الريع البترولي، بحيث أصبح للبترول والغاز الطبيعي ثلاث مهام رئيسية في إستراتيجية التنمية وهي :

أ - مصدر تمويل للصناعة وذلك بواسطة المداخيل المتأتية من الضرائب البترولية التي كانت تمثل لوحدها أكثر من ثلث النفقات العمومية للدولة، زد على ذلك أنها لوحدها تضمن 90 % من مداخيل الجزائر من العملة الصعبة التي يحصل عليها عن طريق التصدير، وبالتالي أن نجاح عملية التصنيع كان مرتبطا إرتباطا وثيقا بسياسة الجزائر في مجال الطاقة من حيث الإنتاج، والتصدير، والأسعار.

ب - مصدر إمداد الصناعة بالطاقة اللازمة لها، أما منتوجات الطاقة تستعمل كمدخلات ومادة محركة للمصانع، وبالتالي أنها تحقق مبدأ من المبادئ الأساسية للتصور التنموي الذي جاء به، ***ديستان دوبرنيز*** Destane de Bernis الذي يريد أن يجعل من التنمية الصناعية محور وعامل تحريك للآلة الإقتصادية والصناعية في الجزائر أو ما يسمى باللغة الفرنسية un effet d'entrainement عن طريق الإندماج الصناعي لأن الطاقة المتوفرة بكثرة في الجزائر تسمح للمصانع أن تنتج مواد وآلات ذات قيمة تنافسية على مستوى الأسعار نظرا لتكلفتها المنخفضة خاصة في الصناعة الفلاذية والكيمياوية أين إستعمال الطاقة يقدر بـ 30 % من كلفتها الإجمالية،

ج - مصدر هام من المواد الأولية تنتج الصناعة البتروكمياوية حوالي ثلاثة مائة ألف (300 000) منتوج كمياوي وتحليلي الذي يدخل في الصناعات الأخرى وفي الفلاحة وبالتالي أن الصناعات البتروكيماوية تحتل مكانة هامة في الإستراتيجية التنموية لأنها تحقق الدورة الكاملة للإنتاج، تبدأ من التمويل إلى التموين بالمواد الأولية التي تدخل في الزراعة، وبالتالي أن لسلسلة الوحدات الصناعية التي تم بناؤها تعمل على تجسيد هذا المبدأ، إذ تبدأ من وحدات إنتاج البترول إلى التكرير والتصفية لتنتهي بمصانع الصناعات الكيماوية مرورا بوحدات الصناعات الميكانيكية والآلات الفلاحية.

3 - تطور الدولة "كبطرون" الوحيد في المجتمع

كان من الأهداف الأساسية لمشروع التنموي أن يجعل من الدولة أكبر مستثمر وأكبر صاحب عمل لتتمكن من بسط سيادتها وشرعيتها على جميع أفراد المجتمع بفئاته المختلفة ولذا فإن سياستها التنموية كانت تقوم على إنشاء الشركات الصناعية تكون ملكيتها للدولة الوطنية، وهذه المهمة الرئيسية التي إضطلعت بها هذه الأخيرة من أجل تأكيد وجودها لأن في ذلك رمز للسيادة الوطنية والشركة الوطنية واجهة وعملة لهذه السيادة، ولذا فإن العمل على أن تكون

الدولة هي العامل Agent الإقتصادي والأساسي الوحيد ليس هذا بدافع إقتصادي محض يكمن في تحقيق النجاعة الإقتصادية بل بدافع سياسي يدخل ضمن نطاق الإستقلال العضوي على المستعمر، وتعزيز التشكل السياسي والإقتصادي لهذا الكيان المستقل، وعليه فإن التنمية الإقتصادية لم تؤخذ على أنها نشاط إقتصادي يدخل في إطار صراع الإنسان مع الطبيعة والسيطرة عليها من أجل إشباع حاجاته الضرورية والكمالية، بل أخذت كشكل من أشكال إستكمال الإستقلال عن العدو بإعطاء الكيان الجديد البعد الإقتصادي حتى لا يكون كيان " مشوه، "، ولذا فإن التطرق لنشوء وتطور مؤسسة والقطاع الإقتصادي في الجزائر ما هو إلا تاريخ لكيفية نشوء الدولة وتطورها وتحليل لمراحل تجسيد مشروعها والذي عرف العمليات والمراحل التالية :

- شغل المكانة التي كان يختلها الرأسمال الأجنبي عن طريق عملية التأميم،
- هيكلة وصهر الوحدات الصناعية التي كانت قائمة في قالب الشركة الوطنية،
- تكوين وحدات وشركات صناعية جديدة،
- وضع تحت ملكية ومراقبة الدولة تلك الوحدات الصناعية التي كانت مسيرة ذاتيا.

هذه العمليات الكبرى التي حققت الدولة من خلالها وجودها الإقتصادي وحتى الإجتماعي التي سنتعرض لها فيما يلي :

3 - 1 - تأميم المؤسسات الإقتصادية التي كانت تابعة للرأسمال الأجنبي

حتى تتمكن الدولة من إنجاز مشروعها التنموي كان لزاما عليها أن تعمل على حكم سيطرتها أولا على المؤسسات الإقتصادية التي تسمح لها أن تكون رصيد مالي يؤهلها لتكون عامل إقتصادي يستطيع فيما بعد أن يكون الرأسمالي والمستثمر الوحيد في المجتمع، ولذا فإن عملية التأميم شملت المؤسسات المنجمية والبترولية التي كانت تحت سيطرة المستعمر والشركات الأجنبية الموالية له، فهذه العملية عرفت المراحل التالية :

- ***تأميم الشركات المنجمية :*** في 6 مارس 1966 التأميم شمل 9 شركات منجمية التي كانت تضطلع بمهمة البحث وإستغلال الخيرات الباطنية كالفسفات والزنك والرصاص فهذه العملية أعطت شهادة ميلاد لأول شركة في هذا القطاع وهي الشركة الوطنية للبحث والإستغلال المنجمي سونارم،
- ***تأميم الشركات البترولية :*** أن الشركات البترولية كانت تحتل مكانة خاصة كما قلنا سابقا في مشروع التنمية لأنها الممول الأساسي والوحيد لهذا المشروع التنموي ولولاها لعرف نظام الأولويات ترتيبا أخر كهذه العملية تمت حسب عدة مراحل:
- المساهمة : كان أول تواجد للدولة في هذا القطاع بعد الإستقلال مباشرة في شكل مساهمة أو مشاركة، وذلك عن طريق تأسيس شركة سوناطراك في سنة 1963 لتكوينها كان وليد فعل سياسي يتمثل في التوافق Arrangement السياسي الذي تم بين النظام الفرنسي والسلطة الجزائرية لتلك الفترة والذي بموجبه حصلت الشركات الفرنسية على بعض التسهيلات

الإقتصادية والمالية تخول لها أن تفلت من قبضة الهيمنة الأمريكية وتحصل على وضع خاص في هذا القطاع بالنسبة للشركات الأجنبية الأخرى، بالمقابل تحصل الجزائر على المساعدة التقنية والتسويقية لمنتوجاتها البترولية كما أن هذا الإتفاق السياسي الذي كان في نفس الوقت شهادة ميلاد شركة سوناطراك يسمح لهذه الأخيرة أن تصبح الراعي الشرعي والوحيد لمصالح الدولة الجزائرية في مجال الطاقة ووسيلة الإنتاج والبحث عليها، فالإتفاق البترولي الذي تم في 29 ماي 1965 يجسد بحق حقوق الدولة الجزائرية لدى الشركات الأجنبية والفرنسية بالخصوص.

- ***تدعيم وجود الدولة :*** المرحلة الثانية التي إمتدت من سنة 1967 إلى 1970 كان مجهودها مركز على مد سلطتها وسيادتها على كافة القطاعات والشركات البترولية التي لم يشملها إتفاق 1965 ولهذا فإنه في شهر فيفري وأوت من سنة 1967 إسترجعت الدولة وأممت شبكات التوزيع التي كانت تابعة للشركات الأنقلو أميريكية كـ BP, ESSO, MOBIL وفي سنة 1968 أربعة عشرة (14) شركة أجنبية طالها التأميم، ففي أواخر هذه المرحلة أصبحت سوناطراك بصفتها إمتداد لكيان الدولة تراقب حوالي 30 % من الإنتاج البترولي و 60 % من وحدات التوزيع والتكرير(1).

- ***تجسيد وتحقيق سيادة الدولة :*** لم تتحقق سيادة الدولة الكلية على قطاع المحروقات إلا في سنة 1971 وبالضبط في 24 فيفري حيث قررت السلطات الجزائرية في تلك الفترة ومن جانب واحد رفع مساهمتها إلى نسبة 51 % الشيء الذي يسمح لها أن تصبح صاحبة القرار في المجالس الإدارية للشركات المؤممة، ومن خلال الجدول الموالي يتبين عزم الدولة منذ سنة 1971 على تحقيق السيطرة على هذا القطاع.

جدول يبين تطور حصة الإنتاج شركة سوناطراك من البترول

الوحدة = مليون طن

حصة الإنتاج	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972
شركات أجنبية	30	34,4	37,1	37	33	12	11,5
شركة سوناطراك	3,9	4,6	5,9	08	14,8	26	38,5
نسبة المساهمة	% 11,5	% 11,8	% 13,7	17,75 %	% 31	69 %	% 77

نستنتج من هذا كله أن تطور الإنتاج البترولي وقطاع المحروقات بصفة عامة ومن خلالهما شركة سوناطراك لم يكن بحكم عوامل إقتصادية محضة بل كان تنفيذ لسياسة الدولة الطامحة لتحقيق سيادتها السياسية والإقتصادية، وبالتالي أن كل التحولات التي عرفتها هذه المؤسسات سواء على مستوى هيئاتها الداخلية أو على مستوى الدور الإقتصادي المنوط بها لم يخرج أبدا عن هذا النطاق.

(1) M. Raffinot L. Jacquemot, *Op* cit. P. 101.

3 – 2 – صهر الوحدات الصناعية التي كانت قائمة في قالب الشركات الوطنية :

لم تقتصر عملية التأميم على الشركات البترولية فقط بل تعدتها لتشمل حتى الشركات الصناعية التي كانت قائمة والتي شكلت القاعدة الإقتصادية لتواجد الفرنسي في الجزائر هذا من جهة ومن جهة أخرى وسيلة إدماج الجزائريين في الحياة الإقتصادية والإجتماعية التي بدأت فرنسا تطبقها لتنفيذ مشروع قسنطينة، الذي جاء به ديغول لمواجهة التعبئة السياسية التي قامت بها الثورة الجزائرية إزاء الجماهير الكادحة في الأرياف من أجل الإلتحاق بصفوفها، وكان يبلغ عدد هذه المؤسسات في سنة 1963 أي سنة واحدة بعد الإستقلال حوالي 700 إلى 800 مؤسسة (1) فعملية إخضاعها لسيادة الدولة عرفت ثلاث مراحل ومحطات رئيسية، فالبداية كانت في سنة 1968 أين تم تأميم 45 شركة حجم أعمالها كان يقدر ب 280 مليون دينار وتشغل حوالي 500 7 عامل أما المحطة الثانية كانت في سنة 1970 أي سنتين من بعد حيث عدد الشركات التي لم تخضع بعد لمراقبة الدولة كانت حوالي 100 شركة، أما النهاية كانت في سنة 1974 بحيث بعد أن تم تأميم حوالي 20 شركة فرنسية، وشركتين بلجكيتين لم يبق ولا شركة واحدة أجنبية تنشط بكل سيادة في الجزائر إلا بعض الشركات المختلطة الجزائرية الفرنسية التي ترجع فيها الأغلبية للدولة الجزائرية بنسبة 51 % فهذا التأميم كان على شكل هيكلة ممتلكات هذه الشركة الأجنبية في شركات وطنية أنشئت لهذا الغرض، وحسب التوجه الذي أتى به المشروع الوطني للتنمية، الذي من جملة ما يتضمن إنشاء صناعة مصنعة بوجود تكامل إقتصادي بين قطاعاتها.

3 – 3 – تكوين وإنشاء وحدات صناعية جديدة :

إن تجسيد سيادة الدولة لم يقتصر فقط على تأميم الشركات الأجنبية التي كانت قائمة أثناء الفترة الإستعمارية، بل كان كذلك بواسطة إنشاء مؤسسات صناعية جديدة وخاصة بعد أن الحالة المالية للدولة تحسنت بفعل التأميمات التي قامت بها سواء على مستوى البنوك أو الشركات البترولية بحيث بعد أن أصبحت شركة سوناطراك تراقب حوالي 30 % من الإنتاج و60 % من التوزيع كما قلنا سابقا قامت ببرمجة إنشاء مشروع بناء مصنعين للأسمدة إحداهما للأمونياك بأرزيو والآخر للفوسفات بعنابة وكذلك معملين لتكرير البترول بأرزيو وسكيكدة، وغيرهما من الوحدات الإقتصادية والصناعية الأخرى بكل من حاسي الرمل وسكيكدة كذلك.

3– 4 – إخضاع لسيادة الدولة المؤسسات التي كانت مسيرة ذاتيا :

لم تفرض الدولة وجودها على الساحة الإقتصادية بواسطة التأميم وإنشاء بعض الوحدات الصناعية الجديدة فحسب بل كذلك عن طريق القضاء على كل المبادرات الفردية والجماعية والتي كانت من صنع الجزائريين بعد الإستقلال في ميدان التنظيم الصناعي والتي

---

(1) Ibid, P. 108.

أعطت تجربة تسيير العمال لوحداتهم أو ما يطلق عليه بالتسيير الذاتي في ميدان التنظيم الصناعي، هذا رغم أن المواثيق والنصوص وخاصة ميثاق الجزائر في سنة 1964 تؤكد على ضرورة إتباع نظام تسييري متنوع من ضمنها التسيير الذاتي، لكن النظام السياسي الذي تم تشكيله بعد حركة 19 جوان 1965 وأتى بمشروع الدولة للتنمية رأى أن ترك مبادرة التسيير خارج نطاق الدولة يتناقض رأسا مع المصلحة الوطنية في جميع النواحي، لأن المستوى الثقافي والتعليمي ودرجة الوعي العمالي لا يؤهلهم أبدا أن يكونوا في المستوى الذي يسمح لهم تسيير هذه المركبات الصناعية ذات التكنولوجية العالية، فمن أجل النجاعة الإقتصادية ليس أمام الدولة إلا إتباع شكل تنظيمي وتسييري يسمح لها أن تكون هي المالكة والمسيرة والمنظمة للعملية الإنتاجية في هذه المؤسسات الصناعية، ولهذا الدولة قامت بحل حوالي 230 لجنة تسيير من أصل 450 في سنة 1966 إلى أن قضت عليه نهائيا في سنة 1971 هذا كنموذج تنظيمي لأنه حتى سنة 1971 لا زالت هنا وهناك بعض المؤسسات الصغيرة جدا تقوم بإنتخاب لجنة مسييرها، ونستخلص من هذا كله الإستنتاجات التالية :

– أن عمليات التأميم والهيكلة وفي نفس الوقت عملية القضاء على التسيير الذاتي في الصناعة كانت هي أساس تكوين الشركات الوطنية الحالية وشهادة ميلاد لدولة رب العمل L'Etat patron ،

– أن القضاء على تجربة التسيير الذاتي التي كانت بين أيدي جزائريين بينت أن القيم التي كانت توجه أفعال الدولة والنظام السياسي في تلك الفترة لم تكن بدافع الوقوف ضد المصالح الأجنبية كما روج لها، بل كانت بدافع المصلحة الذاتية وتأكيد الكيان السياسي على حساب المصلحة الإقتصادية للمجتمع، لأن هذه التجربة كانت ناجحة جدا بحيث يقول ***رافينو*** Raffinot في هذا الصدد << أن القدرة الفائقة في تنظيم الإنتاج في الوحدات المسيرة ذاتيا كانت كبيرة جدا >> (1) لكن هاجس الدولة والنظام السياسي القائم في بسط نفوذه وسيادته كان أكبر من هاجس النجاعة الإقتصادية للمجتمع التي هي قضية وطنية كذلك، وبالتالي كانت متشددة في التسيير الذاتي ومتسهلة في التمويل الذاتي،

– كان ينظر للنجاعة الإقتصادية بأنها تكمن في جمع هذه الشركات تحت لواء الدولة الفتية على أنه الضامن الوحيد لتحقيق التراكم الإقتصادي،

– بالقضاء على تجربة التسيير الذاتي كانت أول عملية من عمليات تدجين العمال والطبقة العاملة بصفة عامة التي قامت بها الدولة فيما بعد.

4 – من التكوين إلى التسيير

بعد العمليات السياسية المختلفة والمتتالية التي أدت إلى تكوين وتأسيس الشركة الإقتصادية العمومية، تدخل هذه الأخيرة في المرحلة الثانية من عمرها التي تكمن في العمل

(1) Ibid, P. 108.

على إعطائها النمط التسييري المناسب الذي يسمح لها بتحقيق أهدافها الإقتصادية غير أن هذه المرحلة الثانية لم تكن بالعملية السهلة لأن النخبة السياسية في تلك الفترة لم يكن هدفها إيجاد النمط التنظيمي المناسب إقتصاديا، أي النمط الذي يحقق النجاعة والمردودية كفيل بتحقيق التراكم الإقتصادي والتنمية الإجتماعية، بل كان توجهها يعمل على إيجاد النمط التنظيمي الذي يسمح لها أولا وقبل كل شيء أن تكون الطرف الأساسي والوحيد في هذا الجهاز التنظيمي ويخول لها شرعية السلطة والقرار، فالعامل السياسي إذن كان أولا هو الموجه والدافع لإقامة نمط تسييري يتناسب مع أهدافها، وثانيا دافع للقضاء على تجربة التسيير الذاتي التي كانت ترى فيها أنها عقبة أمام تحقيق مشروعها لما يتميز بها من الخصائص التالية :

- أن السلطة في هذه التجربة تنبع من القاعدة ولا تنبع من القمة،
- يتم تأسيسها عن طريق الإنتخاب وليس عن طريق التعيين،
- التسيير يكون فيها جماعيا collegial عن طريق لجنة التسيير وليس فرديا.

فهذه الخصائص التي تميز تجربة التسيير الذاتي تتناقض رأسا وكلية مع توجهات النظام السياسي الذي كان يعمل على إيجاد الطريقة المناسبة التي تمكنه من هيكلة نفسه في تنظيم الشركة الوطنية، ولذا فإن النمط التسييري الذي أتبع بعد تشكيل الشركات العمومية في البداية كان معاكس تماما لما جاء في تجربة التسيير الذاتي، إذ أوكلت مهمة تسيير المؤسسة إلى مديرين مندوبين ومختارين من طرف الدولة ويعينون بواسطة مرسوم، يكون هذا الأخير المسؤول الأول والوحيد أمام الوصاية La tutelle المتمثلة في وزارة الصناعة والطاقة في تلك الفترة، فهذا النمط الأحادي الفردي الذي يستثني كل مشاركة عمالية فيه لم يصمد طويلا أمام المقاومة العمالية التي رفضته جملة وتفصيلا، والذي كاد أن يعصف بالمؤسسة والنظام السياسي ككل الأمر الذي أدى إلى إقامة نمط تنظيمي جديد يأخذ بعين الإعتبار هذا الجانب.

4 - 1 - التسيير الإشتراكي للمؤسسات

إذا كان في السابق ينظر للنجاعة الإقتصادية بأنها تكمن في إضطلاع الدولة وبمفردها بمهمة التسيير دون مشاركة أي طرف كان كونها هي الوحيدة المؤهلة علميا وتقنيا للقيام بهذه المهمة فبصدور وتطبيق نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971 نلاحظ تراجعا كليا عن هذا المبدأ من طرف السلطة، بل بالعكس أن الخطاب الرسمي أصبح يؤكد بأن التسيير الناجع لا يمكن أن يكون إلا عن طريق المشاركة العمالية في إدارة وتسيير المؤسسة العمومية وليس العكس لأن هناك تطابق وليس تناقضا بين مصلحة العمال والدولة، وهنا بدأ التحضير بواسطة سلسلة من الشعارات من ضمنها أن المقاومة العمالية للدولة هو إتجاه لتطبيع الصراع الطبقي والصراع الطبقي في بلاد متشبع بقيم العروبة والإسلام لايمكن أن يكون ..الخ، إلى غير ذلك من الشعارات الأخرى لتدجين الطبقة العمالية والمجتمع ككل بصفتها أكبر شريحة في المجتمع والدولة أكبر صاحب عمل. إلى إنجاز الصفقة التاريخية بين أطراف لا يوجد بينهم إلا كل تناقض مصلحي، وهو ما أطلق عليه كل من علي الكنز بالتواطؤ التاريخي وجيلالي اليابس بالإتفاق الأعرج والتي أفضت في نهاية المطاف إلى إقامة شركة قانونية بدون

أسهم مادية لأن رأسمال الشركة مدفوع عن طريق خزينة الدولة فالمساهمة الوحيدة التي تقدم بها هؤلاء تكمن في الإعتراف المتبادل بحق " المغانمة "، فبموجب تأسيس التسيير الإشتراكي للمؤسسات أصبحت الشركة الوطنية واقعا سياسيا إجتماعيا أكثر منه إجتماعيا إقتصاديا والسلطة مقسمة فيها بين ثلاثة أطراف :

- الوزارة الوصية المسؤولة على القطاع النشاط الذي تعمل فيه المؤسسة.
- مجلس المديرية مصدر سلطتها التعيين من طرف الدولة.
- مجلس العمال هيئة منتخبة من طرف العمال تحت إشراف ومراقبة الدولة.

فبواسطة هذا النمط التنظيمي حققت نخبة الدولة المهم على حساب الأهم من وجهة نظرنا لأنها حافظت على كيانها وتواجدها داخل المؤسسة على حساب المؤسسة نفسها، لأن الإجماع الشكلي الذي تم بين هذه الأطراف الثلاثة مع وجود كلي للشروط الموضوعية لتصادم مصلحي ظرفي وتاريخي بينهم لابد أن تكون على حساب طرف رابع يعمل على تشحيم عجلة هذا الإجماع ألا وهو المؤسسة الإقتصادية وهذا ما سنكتشفه في الفصول اللاحقة من البحث غير أن ما يمكن الإشارة إليه أن تاريخ الشركة الوطنية أو المؤسسة الإقتصادية ماهو إلا تاريخ تركيب وإعادة تركيب لعلاقات " المزابنة " بين هذه الأطراف وما التغيرات البنائية والتسييرية التي عرفتها المؤسسة أو خضعت لها منذ نشأتها إلى اليوم، ماهو إلا شكل من أشكال إعادة ضبط ومراجعة الإتفاق التاريخي المزعوم حسب المعطيات المستجدة لموازين القوى والظروف الإقتصادية للمؤسسة بوصفها قاعدة مادية لهذه العلاقة الزبونية وليس بوصفها وسيلة التراكم التاريخي.

4 - 2 - إعادة هيكلة الشركات العمومية

كانت أول عملية الترتيب لهذه العلاقات تمت بفعل التحويرات العميقة التي عرفتها السلطة بعد وفاة الرئيس الراحل هواري بومدين، فإعادة هيكلة الشركات العمومية كانت نتيجة حصيلة تقييم لفترة التسيير وحكم نخبة سياسية آفلة من طرف نخبة أخرى تعمل على إستلام السلطة على إنقاذها بالقضاء على كل ما يطبع وجودها في المجتمع، فكانت الشركة لعمومية بشكلها ومضمونها أول محطات هذه العملية لكونها الإمتداد الإقتصادي للدولة في المجتمع، ولايمكن لأي نخبة سياسية من بسط نفوذها وسيطرتها على المجتمع إلا عن طريقها. فأفضت عملية التقييم هذه بأن الشركة العمومية بشكلها التنظيمي الذي توخى الضخامة والمركزية على مستوى الكيان، والإستحواذ والإحتكار على جميع الوظائف على مستوى النشاط ما هي إلا صورة طبق الأصل لطبيعة النظام السابق، بل هي ظله ولذا كانت تكنى من طرف البعض بالوحش Le monstre.

كما يقول ***جيلالي اليابس*** فإعادة هيكلتها ما هي إلآ عملية إعادة تحجيمها وتقليص لوظائفها، فأعطت الشركة الواحدة عدد كبير من المؤسسات تتميز:

أ - بالنسبية في الحجم والشكل،

ب - بالتخصص في النشاط الإقتصادي (إنتاج أو توزيع أو نقل...الخ)

ج - بقرب مقراتها الإجتماعية من منطقة نشاطها.(1)
بدأت الشركة الوطنية تخضع بهذه السلسلة من الإجراءات إنطلاقا من سنة 1982 فشعارها الخارجي تغير من شركة وطنية إلى مؤسسة وطنية، وعلاقتها بالدولة تغيرت بعد أن كانت إمتداد طبيعي لها أصبحت مؤسسة من مؤسساتها ومنطقة من مناطق نفوذها أي حصلت على إستقلالية نسبية على ما كانت عليه في السابق، أما علاقاتها بالأطراف الإجتماعية الأخرى المعنية بالتحالف " الأعرج " فإن كانت الشركة الوطنية عملت على توسيع قاعدة الفئة العمالية بما وفرته من مناصب عمل فإن المؤسسة الوطنية بتضاعف عددها من 500 شركة إلى 1000 ثم إلى 2000 مؤسسة في المرحلة النهائية أعطى إمكانية الترقية المهنية والإجتماعية لعدد كبير من الإطارات في وظائف عليا مما وسع من قاعدة فئة التقنوقراطيين وأصبحوا يشكلون قوة كمية ونوعية في المجتمع، أما على مستوى المضمون الإجتماعي والسياسي من المؤسسة الوطنية هذه جاءت لتجميع ثم إعادة توزيع موازين القوى بداخلها وعلى مستوى المجتمع ككل هذا من جهة، ومن جهة ثانية على إعتبار أنها وسيلة في يد النخبة الحاكمة لتسيير ومراقبة المجتمع برمته كما قلنا، فإعادة الهيكلة هي إعادة النظر في طرق التسيير والمراقبة الإجتماعية التي كان يعمل بها النظام السابق والتي تعتمد على التشدد والتصلب في الحكم والقيادة والإحتكام إلى القوة لقمع كل المبادرات الفردية والجماعية، التي ترى فيها الدولة كأنها خارجة عن القانون هذا من جهة ومن جهة ثانية لإعتماد على التعبئة الإيديولوجية للوقوف ضد الإستعمار الجديد، والأمبريالية، والبرجوازية، والإنتهازية...الخ كذلك والوعود المستقبلية وكل ما منح منها أو أنجز ما هو إلا تسبيقات تبشيرية لغد أفضل، أما طرق الترويض والتدجين في مرحلة المؤسسة الوطنية من أجل الحصول على الإنضباط الإجتماعي أو كما يقول *غرامشي* La mise en conformité (2) تعتبر هي القفزة النوعية في تطوير وتجسيد العلاقة الزبونية بين الأطراف الإجتماعية التي أتت بها هذه الأخيرة، فما كان وعد في السابق أصبح حقيقة اليوم، فبرنامج خاص لإغراق السوق بالسلع والمواد الأولية التي كانت حلم كل جزائري قد تم إعداده وتجسيده، ورخصة السفر إلى الخارج التي كانت تقيد الجزائريين من السفر قد ألغيت، وليس هذا فقط بل أصبح من حق كل جزائري متوجه إلى الخارج أن يحصل على منحة سياحية بالعملة الصعبة تحفظ له كرامته، أما الإطارات خصصت لهم الدولة إمتيازات نوعية تميزهم عن باقي الفئات العمالية إلى آخره من الإجراءات الأخرى التي كانت تريد أن تقول أن كل شيء تحسن، والأزمة والتخلف أصبحا وراءنا فإنفتاح الدولة على المجتمع وجميع الإجراءات الأخرى التي صحبته إن كانت قد حسنت من الظروف الحياتية للمجتمع في تلك الفترة إلى أنها كرست وإلى الأبد في البنيات الذهنية لأفراد المجتمع أن السلطة والشرعية لا يمكن الحصول عليهما إلا عن طريق " محابات سياسية " تتخذ شكل خذ وهات بين الأطراف

---

(1) Djillali Liabes, " L'entreprise entre économie politique et société" Algerie et la modernité, S/la direction Ali El kenz, Dakar/Sénégal, Ed. CODESRIA, 1989, P. 232.
(2) Ibid, P. 232

المتفاعلة أو بين نظام الحكم والمجتمع ككل وعليه فإن هذه الإجراءات كانت وسيلة النخبة الجديدة لإحكام سيطرتها على المجتمع، إذ إشترت من الفئة العمالية الخضوع والإستسلام بالمقابل حصلت هذه الأخيرة زيادة في الإكراميات التي مست جميع أفراد المجتمع على ضمانات قانونية كرستها تشريعات العمل التي عرفت ديناميكية خاصة من حيث الصدور والإنتشار في هذه المرحلة فمن سنة 1981 إلى سنة 1983 عرف عالم الشغل حوالي 63 نصا تشريعيا بين مرسوم وقانون والتي عملت كلها على ربط الحقوق بمنصب العمل وليس بالقيام بالواجب أو الدور الذي يكمن في العمل كنشاط وفعل إقتصادي فالقانون الأساسي العام للعامل الذي صدر في سنة 1978 وطبق في سنة 1985 ما هو إلا تجسيدا لهذا المبدأ. كما إشترت كذلك من فئة التقنوقراطيين الوفاء والتبعية مما جعل منها فئة مفرغة من كل مشروع تاريخي ذاتي تعمل على تحقيقه وإنجازه، بل منفذة وساهرة على تسيير مشروع غيرها بالمقابل حصلت على إمتيازات نوعية خاصة تخول لها أن تكون الفئة الأوفر حظا في الإستفادة من إحسان وإكرام النخبة السياسية الحاكمة المؤهلة سياسيا وإجتماعيا للحصول على مناصب في أجهزة الدولة في المستقبل، إذا وبصفة عامة أن إعادة الهيكلة لم تكن بهدف العمل على تحقيق النجاعة الإقتصادية لأن العقلنة الإقتصادية كانت مؤجلة لوقت لاحق، إلى أن يتم تحقيق هيكلة النظام الجديد وبسط نفوذ سلطته على المجتمع ولذا يقول ***جيلالي اليابس*** << أن الإصلاحات التي هي خاضعة لها المؤسسة الإقتصادية لاتهدف وهذا على الأقل في المرحلة الحالية التي تعرفها إلى تحقيق النجاعة الإقتصادية بقدر ماتهدف إلى ترتيب موازين القوى بين الأطراف المعنية بالتنمية ... إنها إجراءات تدجين تحت هاجس تحقيق النجاعة الإقتصادية في المستقبل ... فمجموعات العمل لابد أن تقلص وتخضع قبل أن تعبأ وتستغل لأغراض النجاعة الإقتصادية >> (1) غير أن عملية الإستثمار التي قام بها النظام الجديد من أجل كسب شرعيته كانت على عاتق خزينة الدولة التي مصدر تمويلها الريع البترولي، ولذا ففي سنة 1985 عرفت هذه الأخيرة صعوبات كبيرة من جراء الإنخفاض الكبير والمفاجئ التي عرفته الأسواق الدولية في سعر البترول مما جعل من السنة المالية 1986 سنة مفتوحة على كل الإحتمالات بالنسبة للإقتصاد والنظام السياسي والمجتمع، فسجل تراجع كبير في عملية إستراد المواد الأولية الإستهلاكية، المصانع توقفت كليا أوجزئيا عن العمل، أسواق الإستهلاك عرفت ندرة كبيرة، الأسعار إلتهبت، المواد الإستهلاكية أقيم لها أسواق سوداء موازية، وبصفة عامة أن الأزمة ليست وراءنا ولا أمامنا بل أنها هنا بيننا وللخروج منها لا بد من عملية جديدة لإصلاح الإقتصاد.

(1) Ibid, P.P. 214 .215.

4 – 3 – إستقلالية المؤسسات

في خضم هذه الظروف شعرت السلطة السياسية بالخطر لأنه تراءى لها بان هذه الأزمة الإقتصادية ستفضي وبكل بساطة إلى أزمة شرعية، فالإنخفاض الكبير في وسائل التمويل الخارجية المتأتية من المداخيل البترولية، وكذا أمام العجز المزمن والهيكلي التي تعاني منه المؤسسة الإقتصادية، فإن هذه الأخيرة فقدت وسائل تمويل شرعيتها ولذا فأول فعل منعكس شرطي تجسيدا لهذه العلاقة تمثل في المظاهرات الشعبية والإضرابات العمالية التي عرفتها كثيرا من المدن الجزائرية كسطيف، قسنطينة والعاصمة والمناطق الصناعية كالرويبة والحراش والتي إتخذت ولأول مرة في تاريخ الجزائر شكل التمرد والعصيان المدني.

كانت قبل ذلك السلطة السياسية أي أثناء الأزمة البترولية قد شرعت في عقد مؤتمرات سنوية حول الإقتصاد والتنمية، كانت تحضرها كل الإطارات السياسية والإقتصادية ويترأسها رئيس الجمهورية، يتم فيها بحث ودراسة كل المشاكل التي يعاني منها الإقتصاد والمؤسسة العمومية للوقوف على الأسباب التي تعيق نموها، فكانت كل فئة من الفئات المتواجدة تعمل على تبرير موقفها وربط أسباب الأزمة بغيرها، فكان التشخيص النهائي قد حسم فيه لصالح التقنوقراطيين كونهم نجحوا في إقناع الجميع بأن الأزمة لا تكمن في عجزهم عن تسيير أمور المؤسسة بل في التدخل غير المبرر لفئة البيروقراطيين في الشؤون الداخلية لأمور المؤسسة مما يجعل القرارات الإقتصادية التي تتعلق بالنجاعة والمردودية محددة بالقرارات السياسية والإدارية التي تخضع لمنطق آخر لا علاقة له بالتسيير العقلاني للمؤسسة الإقتصادية، فعجز المؤسسة إذن ليس عجز المسيرين كما أرادت النخبة البيروقراطية أن توحي به بل عجزها هي، ولذا في المؤتمر الرابع حول المؤسسة الذي أنعقد في 1987 تم التأكيد فيه على إلزامية تطبيق مبدأ الإستقلالية الذي أعطى بموجبه للمؤسسة الإقتصادية الحرية والمبادرة في تسيير شؤونها الداخلية بدون الرجوع لأي طرف كان، فكانت أول القوانين التي صدرت في 1988 تلك التي تتعلق بالإستقلالية فكرست كلها مبدأ فصل المجال البيروقراطي عن المجال الإقتصادي لكنها أكدت على ملكية الدولة للمؤسسة العمومية غير أن الشيء الجديد الذي أتت به هذه القوانين هو الإنسحاب الكلي للدولة من التسيير المباشر لتوكل هذه المهمة إلى هيئات مالية كبيرة أطلق عليها صناديق المساهمة، هذه الأخيرة تساهم في رؤوس الأموال المؤسسات العمومية وتسهر على مراقبتها وتسييرها كذلك من خلال أجهزة تنظيمية معينة أستحدثت لهذا الغرض على مستوى هذه الصناديق وكذا على مستوى المؤسسات نفسها بإسم الدولة فلم تعمل الإستقلالية إذن على إلغاء الهيمنة السياسية على الإقتصاد ولا على الخوصصة كما كان منتظرا. الشيء الذي جعل من هذه القوانين ما هي إلا وسيلة رسم، وتعليم لحدود المسؤولية وبسط النفوذ بين النخبة السياسية والتقنوقراطية، بل عملت فقط على إقصاء الفئة البيروقرطية الخادمة الوفية للدولة.

* أنظر القوانين التالية حول إستقلالية المؤسسات، قانون رقم 01 – 88، 02 – 88، 03 – 88، 04 – 88، الصادرة في 1988/02/12، الجريدة الرسمية عدد 02 سنة 1988،

فلم يكن الصراع الذي أعطى قوانين الإستقلالية بين نخبتين إحداهما عقلانية وأخرى غير كذلك، لكن كان بين فئتين كل واحدة منها عملت على تكريس هيمنتها وتحسين مركزها الإجتماعي، إذن ليس الصراع من أجل إزاحة كل ما يعيق تحقيق مشروعها التنموي، وعليه أن هذه القوانين لم ترق إلى مستوى يمكنها من القضاء على التحالف "الأعرج" الذي كرس الزبونية والغانمية هذا ما نقرأه من التشكيلة الإجتماعية التي أعادت إنتاج نفسها بشكل جديد وموازين قوى أخرى داخل الهيئات المسيرة للمؤسسة أو صناديق المساهمة والعلاقة الزبونية أصبحت بين الأروسطقراتيات النخب المتواجدة التي لم تدحرجها إلى الأسفل الغربلة الإجتماعية التي صاحبت هذا الإختناق المالي.

هل توالي الإصلاحات وتعددها من حيث الشكل والمضمون من التسير الإشتراكي للمؤسسات، إلى إعادة الهيكلة ثم إلى الإستقلالية دون أن تفضي إلى الأهداف المنتضرة منها من حيث العقلنة والمردودية تعني أن الأزمة أصبحت قدرا محتوما على المؤسسة الإقتصادية العمومية في الجزائر؟ فحتى المحاولات التقنية البحتة التي قامت بها الفئة التقنوقراطية بعد تحملها المسؤولية كاملة على مستوى المؤسسة كالتركيز على التسيير والتطهير المالي، وكذا على العامل البشري وتغيير النظرة إليه بأخذه على أنه مصدر الثروة وليس عامل إنتاج كما كان ينظر إليه في السابق لم يغير من الامر شيء، فما مرد ذلك إذن هذا ما سنتعرض إليه في الفصول الموالية من خلال تحليل متغيرات فرضيات البحث إنطلاق من واقع المؤسسة الإقتصادية نفسها.

الباب الثاني

المؤسسة الإقتصادية الصناعية بين مشروع الدولة ومشاريع الفاعلين في ضوء تحليل المعطيات الميدانية للمصنع محل الدراسة

الباب الثاني

المؤسسة الإقتصادية الصناعية بين مشروع الدولة ومشاريع الفاعلين في ضوء تحليل المعطيات الميدانية للمصنع محل الدراسة

المدخل

سنقوم في هذا الباب بدراسة وتحليل الواقع الإجتماعي والإقتصادي لمؤسسة صناعية واكبت السيرورة التاريخية التي أعطت التشكل الصناعي والإقتصادي الحالي للمجتمع الجزائري لمتابعة التشكلات والترسبات الإجتماعية والثقافية والذهنية التي تمت فيها من جراء هذه الحركة التاريخية والتي أعطت شكلا ومضمونا ما يسمى اليوم بالمؤسسة الإقتصادية العمومية، أي سنقوم بإعادة التركيب التاريخي لهذا الكيان المكرو إقتصادي والصناعي لتشخيص الأزمة التي تعاني منها والتي في رأينا ليس حديثة العهد، أي تطورها ووجودها لم يكونا مستقلين عن التطور التاريخي الذي، عرفته المؤسسة بل كانا يشكلان بذرة من البذور التي أعطت لنا في نهاية المطاف هذه الأخيرة.

سنقوم بهذه العملية إنطلاقا من محطات تاريخية أعتبرها الباحث بأنها شكلت قفزات نوعية من حيث الشكل والمضمون في تاريخ المؤسسة الإقتصادية، والتي كانت وليدة الحركة السياسية والإجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في علاقته بالكيان الإستعماري الفرنسي في المرحلة الأولى من تاريخ المؤسسة، ثم في علاقته بعملية البناء والتشييد الذاتي في المرحلتين الباقيتين، هذه المراحل حددناها في السابق عندما كنا بصدد التحدث عن المؤسسة الإقتصادية في ضوء المشروع الوطني للتنمية، والتي هي نفسها سنأخذها عند تحليل واقع هذه المؤسسة وعليه سنتعرض في الفصل الأول من هذا الباب إلى المؤسسة الإقتصادية محل الدراسة عندما كانت إقتصاديا وقانونيا وهيكليا وحدة إنتاج تابعة للرأسمال الغربي، وبالضبط للقطاع العام فيه والتي كان يجسد على المستوى الماكرو تابعية المجتمع الجزائر للإستعمار الفرنسي فهذه المرحلة إستمرت إلى غاية بداية التحولات العميقة التي بدأ يعرفها المجتمع الجزائري ليس مباشرة بعد الإستقلال السياسي لكن ببداية تجسيد المشروع التنموي للدولة الجزائرية المستقلة عن طريق عمليات التأميم التي تمت على مستوى القطاع الصناعي، فالفصل الأول من هذا الباب إذن هو عبارة عن منوغرافيا لواقع المصنع خلال هذه المرحلة التاريخية حين كانت وحدة لتركيب السيارات رونو Renault ، بحيث يعطي نظرة على الظروف السياسية والإقتصادية والإجتماعية التي أدت إلى تكوين المصنع من جهة، والتي كانت محيطة به من جهة ثانية وكذا التركيبة البشرية التي كان يتشكل منها التي تتناسب مع المستوى التكنولوجي لهذا النوع من النشاط الصناعي كما سنتعرض فيه كذلك إلى النموذج التنظيمي وأنماط التسيير والقيادة وسير العمل والإنتاج، ولما أفضى إليه كل ذلك من إغترابات ونشر الإيديولوجيات وأشكال الوعي التي واجهته والتي كانت متبلورة على مستوى المجتمع والعمال في تلك الفترة، ثم ننتقل بعد ذلك إلى المرحلة الثانية التي واكبت العملية السياسية على مستوى المجتمع ككل، منها كما

رأينا عمليات التأميم وعمليات تطبيق التسيير الإشتراكي للمؤسسات سنتعرض إذن إلــى الكيفية التي تمت بها هذه العملية والترسبات الإجتماعية والذهنية التي صاحبتها وآثارها على وعي الأفراد والجماعات ثم بعد ذلك إلى المرحلة الثالثـة التـي مـا هـي إلا إمتـداد تراكمي للمرحلة الثانية الذي أعطى مضمونا نوعيا لما آل إليه المصنع .

الفصل السابع

الخصائص الظوهراتية السابقة لنشوء المصنع

1 – معطيات تاريخية عامة
2 – معطيات عامة عن المصنع في مرحلـة النشـأة (1959 – 1971)
مرحلة رونو
3 – البنيات التنظيمية الوظيفية الموجودة بالورشة
4 – سلسلة التركيب
5 – تنظيم سير العمل والإنتاج
6 – الخصائص التنظيمية لهذه المرحلة
7 – التركيبة البشرية للمصنع في مرحلة رونو
8 – ظروف العمل في هذه المرحلة
9 – وسائل الإتصال الرسمي في المصنع
10 – السلطة والقيادة
11 – المعطيات التنظيمية المهيكلة لعلاقات العمل
11 – 1 – الأجرة
11 – 2 – التشغيل والتأهيل والترقية
12 – مستوى وعي العمال ودرجة إغترابهم
13 – النشاط النقابي

الفصل السابع

الخصائص الظوهراتية السابقة لنشوء المصنع

1 - معطيات تاريخية عامة

كانت نشأة المصنع كوحدة لتركيب السيارات السياحية مرتبطة بمشروع إستعماري أملته ظروف تاريخية للمجتمع الجزائري مر بها على المستوى الإقتصادي والإجتماعي في علاقته بالكيان الإستعماري ولذا سنقوم أولا وقبل كل شيء للتعرض إلى الخصائص الإجتماعية والإقتصادية التي كان يتميز بها المجتمع الجزائري، والتي أدت في نهاية المطاف إلى هذا التوجه الصناعي في المشروع الفرنسي في سياسته إزاء الجزائر، فالمصنع لم يكن وليد سياسة ظرفية وجزئية بل كان وليد تحولات إقتصادية وإجتماعية تاريخية عرفها المجتمع الجزائري منذ وقوعه تحت وطأة الإحتلال الفرنسي الذي عمل منذ البداية على تحوير بنيته الإقتصادية والإجتماعية، هذا ليس من أجل تطويرها بل لجعلها متناسبة مع حاجياته الإقتصادية. فمن أجل إستحواذ المستعمر على الأراضي الخصبة التي كانت ملك للأهالي، قام بالقضاء على البنية الإقتصادية الإجتماعية المتمثلة في الأراضي الفلاحية ذات الإستغلال العائلي القائم على أساس الرابط الدموي، ففي فترة قصيرة إنتزع من الأهالي حوالي خمسين (5/2) من الأراضي القابلة للزراعة والتي كانت تشكل المصدر الوحيد لإسترزاقهم الشيء الذي أدى إلى ضعف المردود الفلاحي لديهم، وبالتالي إلى إنخفاض في القدرة الإستهلاكية للعائلة هذا ما يبينه الجدول التالي :

جدول يبين تطور كمية المزروعات للفرد الواحد (1)

السنوات	1871	1900	1940	1954	1962
كمية المزروعات بالقنطار	05	04	2,5	1,9	1,4

أدى هذا التدهور في الزراعة إلى تطور في اليد العاملة الباحثة عن العمل، وإلى تشجيع الهجرة الريفية في إتجاه المدن الساحلية وإلى فرنسا خاصة. لكن هذه الحالة لم تؤد إلى القضاء على البنية الإقتصادية الفلاحية كلية، بل تم إستبدال البنية المحلية التقليدية ببنية إقتصادية وإجتماعية جديدة متطورة لصالح المستوطنين الأجانب والفرنسيين خاصة، ولهذا أننا نجد عند

(1) M. Raffinot L. Jacquemot, *Op* cit, P. 28.

إستقلال الجزائر هناك 22 الف مستغل أجنبي يملكون لوحدهم 2700 هكتار من الأراضي المزروعة فعليا (1) والتي تغطي 65 % من المنتوج الزراعي الكلي، فبإستعمالهم للآلات والتقنيات الجديدة من أجل زيادة المردودية تجسد واقعيا قطاعين نشاط إقتصادي واحد، أحدهما متطور يعمل على تحقيق فائض القيمة والتراكم، والآخر تقليدي ينتج فقط للإستهلاك الذاتي، وعليه فالريف إزداد تريفا وفقرا الشيء الذي جعل منه أن يكون مصدر بؤس وشقاء ومنتج لليد العاملة التي لا تملك إلا قوة عضلاتها، مما زاد من تفاقم هذه الظاهرة هو الفقدان الشبه كلي لنسيج صناعي بإمكانه أن يستقبل هذه الجيوش المتزايدة ومن القوة العاملة العاطلة عن العمل.

أجبر الإستعمار الفرنسي أمام حدة هذه الوضعية وإندلاع الثورة التحريرية سنة 1954 وإلتفاف الجماهير حولها على أن يغير من سياسته الإقتصادية في الجزائر، وخاصة بعد أن رأى أن أنانية الرأسمال الخاص الفرنسي لم يعمل إلا على خراب الوضع الإقتصادي في الجزائر، بإعتماده فقط على تشغيل رؤوس أمواله في الصناعات التحولية البسيطة التي تدر أموالا كبيرة دون إستثمارات ضخمة، وبدون إستعمال كبير لليد العاملة فهذا التغيير في السياسة الإستعمارية إستوجب إقامة توجه إقتصادي ليكون كعملية موازية للعمل العسكري الذي يقوم به في الميدان، ورأى أن نجاح هذا المشروع مرتبط أساسا ب :

1) الإعتماد على الرأسمال العمومي الفرنسي،
2) إستخدام اليد العاملة الجزائرية بأكبر عدد ممكن.

فأعد لذلك مشروعا أعلن عليه في سنة 1958 من طرف ***ديغول*** في قسنطينة وأطلق عليه مخطط قسنطينة، وكان يهدف إلى تحقيق المبدأين الأساسيين التاليين وهما :

1) تطوير الريف الجزائري بواسطة عمليات أطلق عليها بـ : La promotion du Bled التي كانت تهدف إلى العمل على تطوير كل الفئات الريفية وذلك من خلال :

- إقامة برنامج لتدريس وتنشيط للفئات الريفية،
- تأطير البلديات المعدومة،
- العمل على عقلنة المجتمعات الزراعية كتطوير لديهم مفهوم الإدخار وحثهم عليه بكل الوسائل،
- إعداد برنامج لبناء الف قرية فلاحية،
- العمل على ربح معركة الماء La bataille d'eau بواسطة توسيع المساحات المسقية عن طريق بناء بعض السدود.

فهذه العمليات كان الهدف منها على المستوى الإجتماعي ترقية الريف الجزائري بواسطة ترقية الملكية الخاصة المحلية وهذا دون المساس بمصالح المستوطنين الفرنسيين، فقامت بإعادة بعث الملكية الخاصة للأهالي بعد أن تم القضاء عليها عند بداية الإستيطان وهذا

(1) Ibid, P. 28.

لتساعدها في مراقبة تنقلات الأهالي. إعتمد الإستعمار الفرنسي بهذه السياسة الجديدة الإزدواجية في التعامل مع الواقع الإجتماعي بحيث قام بتقسيم للعمل في نشاط واحد، وفي منطقة واحدة بحيث إختص الرأسمال الفرنسي بالزراعة التي تحقق أرباحا كبيرة كزراعة الحوامض والكروم، وترك للفلاح الجزائري النشاط الزراعي الذي يتطلب مجهودات كبيرة ومردودية ضعيفة، فهذه العوامل وغيرها أدت إلى إقامة ترتيب إجتماعي وطبقي بين نفس الفئة المالكة والمستغلة للأراضي بحيث المعمرين إستحوذوا على الأراضي ذات المردودية العالية وتركوا للأهالي الأراضي والمنتوجات الزراعية ذات المردودية الضعيفة.

2) المبدأ الثاني الذي يجسده مشروع قسنطينة يتمثل في العمل على تطوير المناطق الحضرية والساحلية عن طريق إقامة نسيج صناعي يقوم على عنصرين أساسيين :

أ - حشد المجهودات الإستثمارية على الشريط الساحلي،

ب - تركيز على بعض الصناعات المفضلة وخاصة تلك التي لها علاقة بإستغلال الثروات الطبيعية كالبترول والغاز، الحديد والفوسفات.

الشيء الذي أعطى عدة مركبات منها مركب الحديد والصلب بعنابة، مصفاة البترول بالجزائر العاصمة، المركب الكمياوي بأرزيو، الخ... الحجم المالي لهذه العملية على مدى خمسة سنوات أي من سنة 1959 إلى 1963 حدد ب 750 27 مليون فرنك فرنسي جديد مقسمة كما يلي :

- إستثمارات جديدة : 19,500 مليون فرنك فرنسي جديد،
- إستثمارات لتجديد العتاد والهياكل : 700 2 مليون فرنك فرنسي جديد،
- إستثمارات بترولية : 520 5 مليون فرنك فرنسي جديد (1)

نلاحظ من هذه المعطيات أن مشروع قسنطينة يهدف إلى إعطاء دفعة قوية للصناعة في الجزائر وهذا بتخصيصه نسبة 70 بالمائة من مجمل الإستثمارات إلى الإستثمارات الجديدة، فالصناعات الميكانيكية نالت قسطها في هذا المشروع إذ حوالي 50 مؤسسة لهذا القطاع كان وجودها يرجع إلى مرحلة ما قبل الإستقلال لكن أهمها مصنع **برليي** Berliet الذي أمم فيما بعد وأصبح يكون شركة سوناكوم لصناعة السيارات الصناعية ومصنع ***رونو كرال*** لتركيب السيارات السياحية والذي كان يشكل أهم مصانع التركيب التابعة لهذه الشركة بحيث حقق لوحده في سنة 1971 : 60 بالمائة من مبيعاتها.

كان المصنع محل الدراسة من أهم الوحدات الصناعية التي أنشأها المستعمر تجسيدا لهذا المشروع كما قلنا، ولذا نجده يتميز بنفس الخصائص المبدئية التي تضمنها هذا الأخير وعليه فإنه يقع على الشريط الساحلي، وفي منطقة حضرية آهلة بالسكان النازحين من القرى والمناطق الجبلية المحايدة لهذا الشريط الساحلي، فهؤلاء ليس لهم إلا قوة عضلاتهم وإستعدادهم الكلي لأن يسخرونها لصالح من يضمن لهم قوت يومهم، بالمقابل كانت هناك قوة إقتصادية عمومية تبحث على يد عاملة طيعة ورخيصة لكي تضمن بها الإنتاجية المرجوة وبأقل تكلفة

(1) Ibid, P. 36.

ممكنة، وكذا قوة إستعمارية تبحث عن وسائل سيطرة جديدة غير مكلفة من حيث الخسائر في العتاد والأرواح، وخاصة بعد الضربات العنيفة التي تلقاها من طرف الثوار هذا من جهة، وعن وسائل تمكنها كذلك من الإتصال اليومي بأكبر شريحة إجتماعية في علاقة متميزة وخالية من العنف والشراسة التي عرفها من قبل الأهالي حتى تستطيع أن تحقق معهم ما عجزت عن تحقيقه المبادرات الفردية والذاتية للمعمرين الفرنسيين، لتلقينهم وإعطائهم إستعدادات ثقافية وذهنية تجعلهم ينسلخون كلية وإلى الأبد عن عاداتهم وتقاليدهم الإقتصادية والإنتاجية ، وكذا الثقافية والإجتماعية، فمن هذا المنطلق فإن بناء المصنع لم يكن له هدف إقتصادي بالنسبة للقوة الإستعمارية فقط بل أهداف أخرى ذات أبعاد سياسية وثقافية من جملتها :

1) إمتصاص القاعدة الشعبية والجماهيرية للثورة المسلحة التي بدأت تشتد وتتسع ضرباتها،

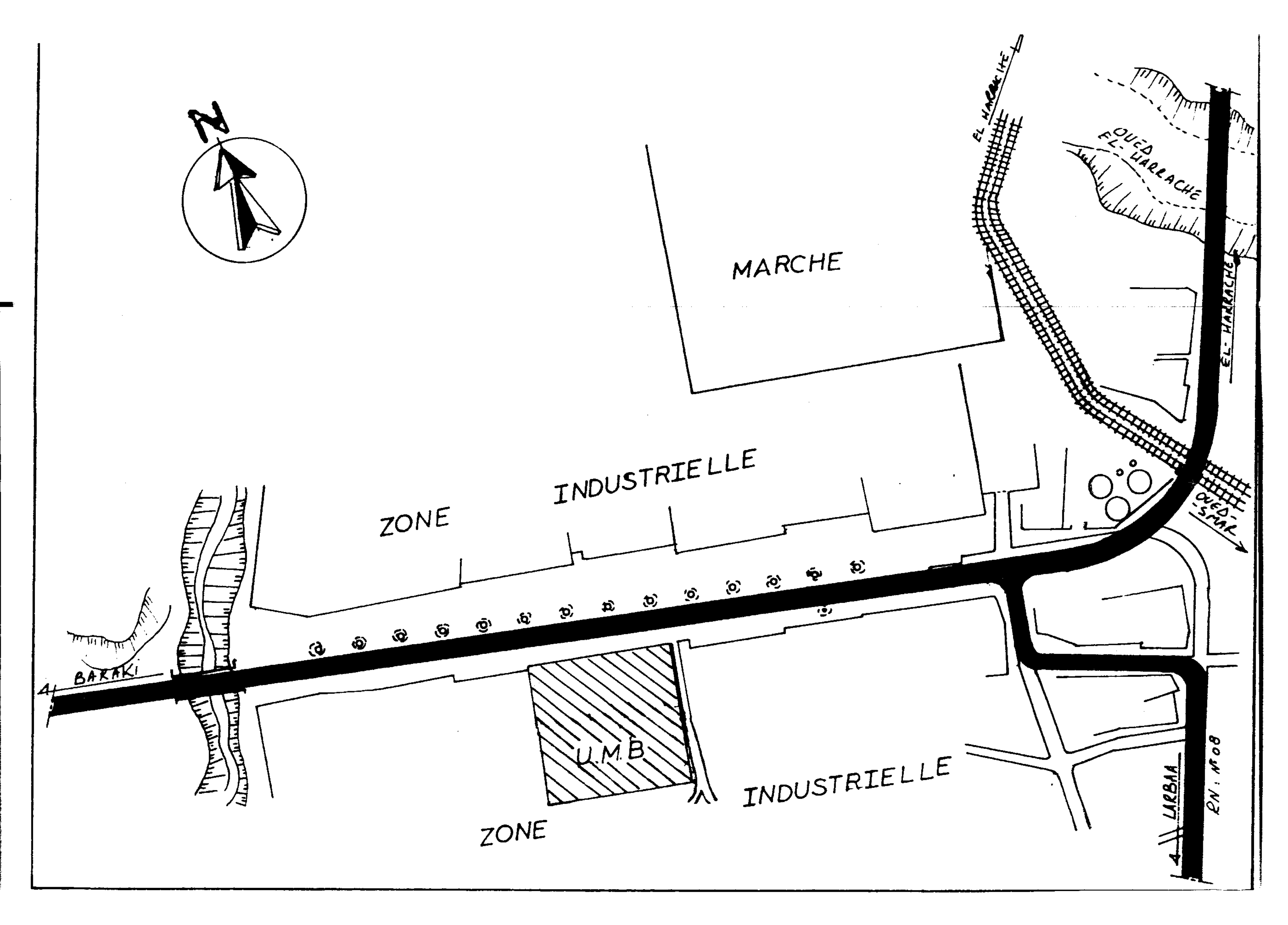
2) جعل المصنع حلقة إتصال يومي للمستعمر بالأهالي في شكل جديد وخارج دائرة العلاقة العسكرية،

3) جعل المصنع وسيلة ومكان لتلقين قيم المستعمر التي قدمت على أساس أنها عملية تطوير وتحديث للمجتمع المحلي.

وعلى هذا فإن علاقة العمال بمصنعهم في تلك الفترة لم تكن علاقة أجرية بسيطة بل كانت علاقة معقدة ومركبة من عدة علاقات ضمنية يصعب تفكيكها إلى عناصر، لأنها أولا علاقة أجرية في محيط إقتصادي وإجتماعي كانت فيه الأجرة الدائمة والراتب المضمون بشكل عامل إنتماء إلى مجتمع آخر متحضر ومتقدم أو إلى حضارة صناعية بكاملها، وعامل إنتماء إلى طبقة المحظوظين فهي بكل بساطة علاقة بين مجموعة الإنتماء ومجموعة المرجع.

كان المصنع في حد ذاته إمتدادا لنسيج صناعي أنتجته بنية إجتماعية رأسمالية متطورة ولم يكن وليدا أو إمتدادا لبنية إجتماعية محلية أو مشروع إقتصادي لنخبتها السياسية، أما من ناحية تقسيم وتنظيم التايلوري للعمل فإن المصنع كان يشكل الحلقة الأخيرة من سلسلة الإنتاج الرأسمالي والتي يمر بها منتوج معين من أجل إنجازه، حلقة لا يتطلب فيها أي مجهود فكري سواء في الهندسة للمنتوج، أو في التخطيط والتنظيم لإنتاجه. فإن كان بناء المصنع بالنسبة للمجتمع الجزائري والأهالي في تلك الفترة يشكل لديهم قفزة صناعية وتكنولوجية نوعية بما يمثله من علامة صناعية متميزة كونه مصنع لصناعة سيارات *رونو*، فإنه بالنسبة للمستعمر من الناحية التكنولوجية يشكل لديه أبسط ما تتوفر عليه هذه الشركة.

بني المصنع في منطقة إستراتيجية من جميع النواحي بحيث كان قريبا من اليد العاملة العاطلة عن العمل كون هذه المنطقة كانت من أهم الروافد المحيطة بالعاصمة والتي عرفت حشودا كبيرة من النازحين من القرى والأرياف بعد أن فقدوا فيها مصادر إسترزاقهم، كما كان قريبا كذلك من وسائل النقل الأساسية السكة الحديدية والميناء، وأنجز كذلك على سهل يحتوي على أخصب الأراضي الزراعية في الجزائر وأكثرها إنتاجا ، لأن كثير من المزارع الإنتاجية



MARCHE
ZONE INDUSTRIELLE
ZONE INDUSTRIELLE
U.M.B
BARAKI
EL HARRACHE
OUED EL-HARRACHE
EL-HARRACHE
OUED-SMAR
LARBAA
RN: N°08
N

للمعمرين كانت مترامية هنا وهناك حول هذا المصنع هذا ما جعل العلاقة بين مجال الإنتاج الصناعي ومحيطه كمجال إستهلاكي للعامل ولصالح قدرته الشرائية.

رغم أن المصنع كان ملكية عمومية إلا أنه كان يعرف إستقلالية من حيث التسيير والإدارة المباشرة عن السلطة العمومية الفرنسية، فعلاقة العامل بالمصنع لم تتجاوز حدود العلاقة المحددة بالعامل الإقتصادي الذي يكمن في تحقيق الربح والفائدة، فهاجس المسيرين والمؤطرين للمصنع كان محوره زيادة الإنتاج والإنتاجية مما يدل على وجود قطيعة نوعية بين مجال الإقتصاد كمجال للإنتاج والمجال السياسي كهينة سياسية في خدمة المصلحة العامة والمجتمع، فالعامل لم يكن يشعر أو يعي نفسه بأنه عامل لدى الدولة الفرنسية بقدر ما كان يعي نفسه عامل في شركة *رونو* لصناعة السيارات فالتماهي L'identification لم يكن للمؤسسة السياسية بل كان للمؤسسة الإقتصادية كما كان للإنتاج ومصدر لأي قرار إقتصادي ومهني يتعلق بحياتهم العملية، فحتى علاقتهم بالشركة الأم المتواجدة في فرنسا لم تكن بالنسبة للعمال على الأقل، إلا تلك المؤسسة التي تمدهم بالمركبات الجزئية التي ينجزونها فالإستقلال النوعي كان حتى بالنسبة للشركة الأم، مما جعل العامل لا يعي التبعية المباشرة داخل المصنع للدولة الإستعمارية بصفتها المالكة لوسائل الإنتاج ولا للشركة الأم المتواجدة في فرنسا بل كل ما هنالك أنه محتوى داخل إستراتيجية ربطت وجوده وكيانه الإجتماعي والإقتصادي بوجود ورفاهية هذه المؤسسة الإقتصادية، فالعامل السياسي وإن كان موجودا إلا أنه خفي لا يستطيع وعي العامل أن يصل إليه نظرا للظروف الإجتماعية والإقتصاية التي كان يعيشها من جهة، ونجاح المستعمر من جهة ثانية في الترويج لإيديولوجيا بأن هذه الظروف ليست مرتبطة بالمستعمر بقدر ما هي مرتبطة بالعمل والتنمية الإقتصادية.

كانت تشكل البطالة عند إنجاز هذا المصنع أحد المقومات الأساسية للحياة الإجتماعية والإقتصادية للجزائر المستعمرة إلى درجة أنها أصبحت مستحوذة على وعي الشريحة الإجتماعية التي بلغت سن العمل وموجهة لساوكاتهم وأفعالهم، فبناء المصنع جاء كوسيلة لتطبيق سياسة إستعمارية تهدف لتحقيق الإندماج الإجتماعي L'intégration sociale عوض السياسة السابقة التي كانت تقوم على اساس الإقصاء والإبادة الجماعية والتي أفضت إلى نتيجة معاكسة تماما لم يكن ينتظرها، فالصراع من الحصول على العمل كان من أهم المميزات الحياة الإجتماعية لتلك الفترة وأول شكل من أشكال الصراع من أجل الحياة كما يقول ببار *بورديو* P. Bourdieu << البطالة إنها بحق تغمر الوعي، تقود السلوكات، توجه الأراء وتلهم العواطف. رغم أنها كانت دائما غائبة عن الوعي الواضح و الخطابات الشاملة أنها المركز الغائب التي تنتظم حوله السلوكات >> (1) فالوعي بالبطالة La conscience du chômage كانت إذن أساس و مركز العلاقة الأولية التي ربطت العامل الجزائري بميدان الشغل وجعلت منه أن يدخل في صراع ليس ضد الطبيعة في حد ذاتها من أجل إشباع رغباته الحيوية و التخلص من قواها العمياء عن طريق العمل المنتج بل يدخل في صراع ضد وضعيته

(1) P. Bourdieu, Travail et travailleurs en Algérie, Op cit P. 303.

الإجتماعية و الإقتصادية للتخلص منها بأية وسيلة كانت و لو كانت على حساب العمل المنتج و الصراع مع الطبيعة في حد ذاتها، بالمرجعية لم تكن الإنتاج و الصراع ضد الطبيعة بل المدخول و الوضعية الإجتماعية و التحسين المادي لها، و نظرا للتنظيم الإقتصادي والإجتماعي في تلك الفترة و طبيعتهما لم يسمحا بتحقيق ذلك إلا عن طريق الحصول على العمل المأجور الدائم مما جعل الشغل أن يكون أساس كل إستراتيجية فردية وجماعية.

2 - معطيات عامة عن المصنع في مرحلة النشأة (1959 - 1971) مرحلة رونو.

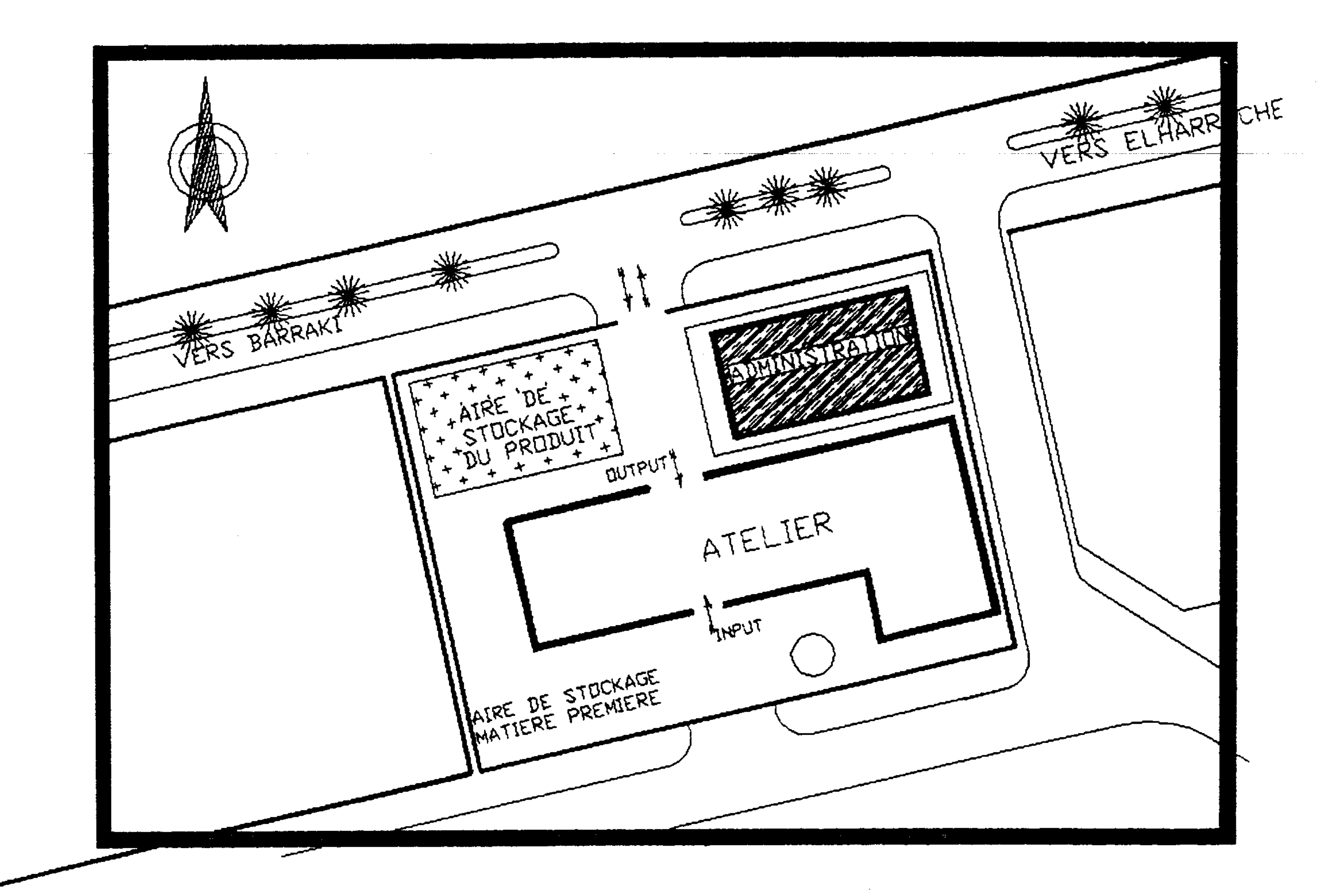
بني المصنع بين سنتي 1958 و 1959 في المنطقة الجنوبية من العاصمة وبالضبط في الجنوب الغربي من بلدية الحراش بحيث يقع على جانب الطريق الرابط بين الحراش و الأربعاء إذ يحتل أكبر مساحة من منطقتها الصناعية والتي تقدر ب 9 هكتارات، فهذه المساحة مقسمة نسبيا بين ثلاثة فضاءات كل واحدة منها كانت مهينة لتحتوي نشاطا معينا من نشاطات المصنع، فالكتلة الإدارية Bloc administratif تقع في الواجهة وتشغل حوالي ثلث طول المصنع للجانب المحادي للطريق، فهذا البناء المتكون من طابق أرضي و آخر علوي يجسد الجانب الرسمي والشخصية المعنوية للمصنع، وبدونه لكان هذا الأخير يظهر للمارين على الطريق المحادي على أنه مستودع كبير للسيارات، فالطابق الأرضي هو عبارة عن عدد من القاعات الكبيرة كانت مخصصة لعرض السيارات التي كان ينتجها المصنع وكذا جانب منها مستغل في تخزين بعض الأدوات التي لا تدخل مباشرة في الإنتاج كالألبسة أو أحذية العمل التي كانت يوزعها المصنع لعماله، وكذا جناح لتنظيف ألبسة العمل وقاعة للتمريض وتقديم الإسعافات الأولية، أما الطابق العلوي يحتوي على بعض المكاتب الإدارية والتي تعتبر قليلة بالنظر إلى ضخامة هذا الأخير.

أما باقي المساحة فهي مخصصة للنشاط الرسمي و الأساسي للمصنع، و هي مقسمة إلى قسمين المساحة المغطاة و التي تشكل ورشة التركيب Atelier de montage والفناء المحيط بها من ثلاثة جهات.

فهذا الفناء مقسم حسب طبيعة نشاط المصنع وحسب العمليات التي تدخل في تركيب السيارات إلى فضائين أساسيين :

أولا : الجانب الأيسر من ورشة التركيب الممتدة من الشرق إلى الغرب فهو مجال مهيأ لكي تقام عليه عمليات تفريغ وفتح الصناديق والحاويات القادمة من مناطق مختلفة من فرنسا أين توجد مصانع *رونو* لإنتاج القطع والمركبات الجزئية Les organes التي تدخل في تركيب السيارات التي كانت تنتجها هذه الشركة في تلك الفترة، فهذا الفضاء إذن تتم فيه جميع العمليات التي تؤدي إلى تموين سلسلة التركيب بكل ما تحتاجه من مواد أولية، قطع غيار ومركبات، **وحتى خزان الماء Chateau d'eau، وكذا محول وموزع الكهرباء يقعان في هذا الجناح،** فحسب منظور التحليل السيبرنيتيكي Cybernitique هو مجال مخصص لمدخلات input .

المخطط الكتلي للمصنع



ثانيا : أما الجانب الأيمن لورشة التركيب و الممتد على طول الطريق الذي يربط مدينة الحراش بالأربعاء، والذي يعد إمتداد للمدخل الرئيسي للمصنع كما قلنا، فهو جناح مخصص للعمليات التي تتم على المنتوج نفسه أي على السيارة بعد خروجها من سلسلة التركيب كعمليات التجريب والإختبارات التقنية التي تخضع لها هذه الأخيرة والتي تدخل في نطاق مراقبة الجودة و النوعية، كما أنه مجال يستغل كذلك كمرفأ للسيارات التي تخرج من سلسلة الإنتاج و قبل تسليمها لأصحابها أو نقلها إلى مكان أخر فهو إذن مجال مهيأ لمخرجات Out put سلسلة الإنتاج.

أما المساحة المغطاة التي تتوسط المصنع و تعتبر القلب النابض له لإحتوانها على النشاط الأساسي الذي أقيم من أجله المصنع، هذا الأخير هو عبارة عن ورشة كبيرة يبلغ طولها حوالي 400 م وعرضها حوالي 200 م، أن هذه المساحة المغطاة المستطيلة الشكل من حيث مواصفاتها التقنية فيما يتعلق بالطول والعرض وعلو السقف حسب التقنيين الذين إستجوبناهم أعدت خصيصا لإحتواء هذا النوع من النشاط، فالطول و العرض يتناسبان مع طول وعرض سلسلة التركيب، أما الإرتفاع و قوة الأعمدة الحاملة للسقف تتوافق مع طبيعة النشاط و المراحل التي يمر بها تركيب السيارة، لأنه في مرحلة من هذه المراحل يكون هيكلها معلق لكي تقام عليه بعض العمليات قبل أن يعود إلى سلسلة التركيب ثانية. أما من حيث المعدات التي تجهز هذه الورشة من أجل تهيئة الظروف المناسبة للعمل الصناعي تتمثل في مروحيات التهوية لتجديد الهواء داخل المصنع والمرصعة على طول و عرض هذه الورشة بطريقة مدروسة ومحكمة، أما المصابيح الكهربائية موزعة بطريقة علمية، من جانب الكم والكيف تسمح بتوفير الإضاءة المناسبة على إمتداد الورشة و لكل منصب عمل، هذا بالإضافة إلى المكيفات الهوائية الملطفة لدرجة الحرارة سواء في فصل الصيف أو الشتاء، التي تترك للعامل أن يكون في راحة تامة من حيث الظروف المناخية و من حيث المجهود العضلي الذي يبذله طول يوم العمل هذا عن تجهيزات الورشة.

3 - البنيات التنظيمية الوظيفية الموجودة بالورشة :

إن وجود أو عدم وجود هيئة أو مصلحة في أي مؤسسة ذات التنظيم الهيكلي العقلاني له دلالة عميقة سواء على المستوى التنظيمي الذي وصلت إليه هذه الأخيرة أو على درجة التأهيل والتخصص في نشاط معين حسب التصور التايلوري للتقسيم العلمي للعمل، بين ما هو ذهني و ما هو يدوي، فوجود هيئة وظيفية معينة داخل المصنع لا تخضع لعدد العمال أو لحجمه، بل تخضع لمستلزمات المستوى التكنولوجي الذي يتطلبه العمل التايلوري، ففي مصنع لتركيب السيارات الذي العمل فيه يتطلب مجهودا عضليا فقط، لا يمكن أن نجد فيه بنية أو هيئة تقوم بمهمة تتطلب مجهود عمل فكري، كمكتب للدراسات أو مصلحة للمناهج، وعليه فإن ورشة التركيب في المصنع لا يوجد بها أي مكتب أو هيئة مكلفة بهذه المهمة، فهي فضاء معد لإحتواء سلسلة الإنتاج والأعمال التي تستلزمها لا غير.

فكل ما يوجد بداخلها من أماكن مهيئة و معدة، يقتصر أولا على مكتب مسؤول سلسلة الإنتاج، فموقعه و شكل تهيئته إذ تحيط به النوافذ الزجاجية من كل جانب تسمح لكل من يكون بداخله أن يراقب و يتابع كل كبيرة و صغيرة تجري داخل الورشة فهو إذن مكتب يعتبر حلقة من حلقات سلسلة الإنتاج والتركيب وكل أعماله مرتبطة بما يجري فيها، وليس مكتب منعزل و منغلق على نفسه يعتبر فضاء تنجز فيه أعمال مرتبطة بمجالات أخرى لا علاقة له بسلسلة التركيب والإنتاج، وثانيا يحتوي على بعض المرافق الضرورية المتمثلة في غرف الملابس الذي يوجد بداخلها خزائن حديدية مصففة ومرقمة حسب عدد العمال، توضع فيها أغراضهم الشخصية و ملابسهم الخاصة عندما يرتدون بدلات العمل، في بداية كل يوم عمل، وضف إلى ذلك الكتلة الصحية le bloc sanitaire من مراحيض وورشات مائية.

كما أن الورشة لاتحتوي على أي مكتب مهيأ ومعد لإحتواء المهام و العمليات الإدارية والمكتبية، فمشرفو العمل Contre-maitre ورؤساء الفرق Chefs d'équipes بطبيعة عملهم و بحكم مسؤولياتهم على مستوى الورشة و سلسلة التركيب يتطلب منهم ذلك من فترة إلى أخرى وفي جزء معين من يوم العمل أن يقوموا ببعض الأعمال المكتبية ككتابة التقرير اليومي للإنتاج Rapport journalier ، و لذا فإن التصور التنظيمي للورشة لم يهمل هذا الجانب و أخذه بعين الإعتبار بحيث هيئت أماكن معينة على طول سلسلة التركيب و بعدد هؤلاء المشرفين وأمام الأعمدة الحديدية الحاملة لسقف الورشة، إذا تثبت عليها مناضد صغيرة بالقدر الذي يسمح به لهؤلاء الإستناد عليها عند الكتابة ووضع أمام هذه المناضد كرسي متحرك ليس به ظهرية، فصورة المكان توحي للملاحظ بأنه مكان مخصص لعمل طارئ و سريع، أي مخصص فقط لمقتضيات الضرورة الظرفية، فهو مكان للإستثناءات و ليس مكانا يعتبر قاعدة عامة لنمط عمل معين وهو العمل المكتبي البيروقراطي ولا يجسد كذلك تصور خاص وخاطئ لمفهوم المسؤولية والإشراف على العمل و سير الإنتاج في ورشة العمل الصناعي.

4 – سلسلة التركيب :

يقوم تنظيم العمل والإنتاج في الورشة على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية Chaine de montage mécanique فهي ممتدة على طول وعرض الورشة متخذة شكل حرف (U) باللغة الفرنسية، مقسمة حسب طبيعة ونوعية النشاطات التي تقام عليها إلى أربعة أجزاء أساسية، يشكل كل جزء إختصاص مهني معين :

– *الجزء الأول :* الذي يعتبر بداية السلسلة يضم كل المهام التي تتعلق بعمليات التجميع والتركيب L'assemblage et montage لمطالة السيارة فهذا الجزء كان يشغل حوالي 250 عامل *.

*إن المعطيات التي إستقيناها من الميدان حول هذه المرحلة إنها معطيات وليدة المقابلات التي أجريناها مع عمال قدامى عايشوا هذه المرحلة وكانوا يشغلون مناصب عمل بسيطة(O.S.1 et O.S.2) وبالتالي إن كانت لديهم معلومات فإنها غير دقيقة بحكم منصب عملهم السابق وطول المدة التي إنقضت ،وعليه الباحث تلقى صعوبات كبيرة للتغلب على هذا العامل في تجميع المعلومات جول هذه المرحلة .

- *الجزء الثاني :* هو الجزء الموالي مباشرة للعملية الأولى والذي يضم العمليات التي تتم على مطالة السيارة وهيكلها بعد تجميعها وتركيبها، وهذه العملية تتمثل في صقل Ponçage ودهن السيارة وهذه العملية كان يقوم بها حوالي 210 إلى 220 عاملا.
- *الجزء الثالث :* هو الجزء المخصص لوضع وتركيب الأدوات المتعلقة بسراجة السيارة Sellerie فيقوم بإنجاز هذه العملية حوالي 420 عاملا.أما صنع وإنجاز هذه الأدوات فإنه يتم داخل الورشة وخارج سلسة الإنتاج من طرف عمال مختصين في هذه العملية يبلغ عددهم حوالي 320 عاملا.
- *الجزء الرابع :* والأخير بالنسبة عملية التركيب يتمثل في العملية الميكانيكية الذي يقوم بها حوالي 500 عاملا.

فنلاحظ من هذا الترتيب التسلسلي أن عملية الإنتاج ما هي إلا تركيب لتسلسل مهني وأطوار متتالية تمر بها السيارة قبل خروجها من السلسلة، وكل طور من هذه الأطوار مقسم بدوره لعدد من المهام الجزئية البسيطة التي لا تتطلب أدنى جهد فكري من أجل إستيعابها وتنفيذها، وحتى هذه المهام مقسمة كذلك إلى عدد محدد من الحركات فمنصب العمل ليس بمهنة أو مكان عمل بالمصنع أو سلسلة الإنتاج بكاملها، بل هو موقع عمل في جزء فقط من سلسلة الإنتاج له ترتيبه الخاص ضمن سلسلة المهام فهذا الجزء ما هو إلا تنفيذ لحرفة أو مهنة معينة كما رأينا، فمن مميزات هذه السلسلة الميكانكية أنها لا تفرض تسلسل منطقي لعمليات التركيب فحسب بل أنها تفرض كذلك إقاع ثابت للإنتاج طيلة يوم العمل، كما أنها هي القاطرة الحاملة للمنتوج أثناء العمليات التي يمر بها حتى يأخذ شكله النهائي، مما يجعل المجال الذي يتحرك فيه العامل و هذا حسب الإستجوابات التي قمنا بها في الميدان لا تتجاوز ثلاث أمتار و هي المسافة التي تفصل بين منصب عامل و أخر على طول السلسلة، فتنظيم سلسلة الإنتاج لا يقتصر فحسب على تبسيط العمليات وترتيبها و كذا تقسيمها على مناصب العمل المتواجدة فيها، بل يقوم كذلك على تنظيم و تقسيم المهام بين الذين ينفذونها و بين الذين يحضرون لها ويساعدون على القيام بها حتى لا يبقى لعمال السلسلة إلا الحركات التي تتم في حدود مناصب عملهم كما هو محدد ومخطط لها و في إستقلالية تامة عن المحيط الذي يتجاوز حدود هذا المنصب، فالحركات التي يقوم بها كل عامل إذن لا تتجاوز ثلاثة أصناف و هي:

- حركات تتم على أو بأدوات العمل التي يستعملها العامل عند القيام بمهامه، والتي تختلف بإختلاف الجزء أو المرحلة المهنية التي ينتمي إليها العامل كما ذكرنا، وكذلك بإختلاف المهام بين منصب وأخر فهذه الأدوات مدروسة بدقة تمنح للعامل في أول يوم يستلم فيه عمله وحسب منصب العمل الذي يعين فيه ضمن سلسلة الإنتاج، وفي حالة ضياعها ما عليه إلا أن يتحمل لوحده ثمن شرائها أما في حالة كسرها يمكنه أن يستبدل غيرها، إذن فليس العامل هو الذي يبحث ويسعى للحصول على أدوات عمله.
- حركات تتم على قطع الغيار أوالمركبات التي تدخل في تركيب السيارة، فمن أجل ضمان إستقلالية تامة وتحقيق النجاعة في العمل وضع لكل منصب عمل حاويات من عدة طوابق معدة خصيصا لإحتواء هذه القطع والأجزاء وتمول يوميا بدون طلب من العامل من طرف أعوان المخزن، هؤلاء يعرفون بدقة ومهارة فائقة كل المركبات وقطع الغيار التي

يحتاجها كل منصب عمل يوجد على مستوى جزء السلسلة التي ينتمون إليها ويعرفون كذلك الكمية التي تستهلك يوميا من طرف كل عامل حتى لا يحصل هنالك إنقطاع في التمويل.

– حركات تتم على المنتوج نفسه أي على السيارة أثناء مرورها أمام العامل وهو في منصب عمله وهي حركات أساسية التي سخرت لها العمليات السابقة.

فنلاحظ من هذا التسلسل أن كل شيء مدروس حتى لا يقوم العامل بأية حركة زائدة عن الشيء المخطط له والمبرمج حسب طبيعة منصب العمل والمهام المنوطة به، كما أن العامل لا يقوم بتنظيف أو طلب تنظيف المكان المحدد لمنصب العمل بل كل ذلك من صلاحيات فئات عمالية أخرى. فهذه العوامل وغيرها تترك العامل يركز إلا على المهام الأساسية والرسمية التي أستدعت وجوده في هذه السلسلة، كما نلاحظ أن العمل في سلسلة التركيب ليس مقسما تقسيما متتاليا فحسب اي بين مهام منصب العمل السابق ومنصب العمل اللاحق بل كذلك بين العمال الذين يحظرون لعمل التنفيذ كعمال المخازن والذين يوفرون شروط العمل كعمال التنظيف .

5 – تنظيم سير العمل والإنتاج

إن تنظيم العمل الصناعي حسب التصور التيلوري للإنتاج يقوم على أساس تسلسل معين لإنجاز المنتوج، يبدأ بالعمل الذهني وينتهي بالعملية التنفيذية، فهذه المراحل النظرية التي أتى بها التنظيم العلمي للعمل أنشأت إليها هيئات تنظيمية من أجل إنجازها، فكان الترابط بين هذه الهيئات التنظيمية من حيث إختصاص كل واحدة منها بمجال معين هو نفس الترابط المتتالي والمنطقي الذي يعرفه المنتوج في سيرورته الإنتاجية، وعليه فإن المصنع محل الدراسة يعتبر الحلقة الأخيرة من هذه السيرورة الإنتاجية التي يعرفها المنتوج والمتمثلة في تنفيذ ما خطط له وحضر لإنتاجه من طرف هيئات تنظيمية التي تعتبر منطقيا سابقة للمرحلة الإنتاجية التي إختص بها المصنع، وعليه فإن تنظيم العمل والإنتاج فيه لا يخرج على نطاق تنظيم العمليات التنفيذية هذه، أما العمليات الذهنية كانت من إختصاص تنظيمات عمل التابعة للشركة الأم المتواجدة في مناطق متعددة من فرنسا، ولهذا فإن هذه العملية التي أختص بها المصنع كونها أنها عملية تنفيذية لا تتطلب أي مجهود فكري، كان تنظيم سير العمل والإنتاج لا بد أن يكون محكما حتى تتحقق المردودية والنجاعة للعملية الإنتاجية، ولذا فإن تنظيمه كان يهدف منذ البداية نزع كل مبادرة من اليد العاملة القائمة بالعملية التنفيذية، وعليه فتنظيم العمل في المصنع في تلك الفترة كان يقوم :

– على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية التي سمحت بوضع مبادرة العمل و فرض إقاع الإنتاج بيد الهيئة المشرفة على الإنتاج وليس بيد العمال.

– على إدخال كل عمليات التركيب و المهام المرتبطة بها ضمن هذه السلسلة إذ نجد أن كل مناصب العمل المتواجدة في الورشة أو معظمها موجودة و مصنفة في إطار هذه السلسلة و ما هو خارج عنها فإن وجودها ضروري بالنسبة لها و غيابها يؤثر على سيرها فمن هذا

الجانب أن كل مناصب العمل مراقبة لأنه من المفروض عليها أن تساير مردودية و سرعة إيقاع هذه السلسلة.

نجد أن كل حركة في المصنع كانت مضبوطة و منظمة تنظيم سرعة سلسلة التركيب لأن هذه الأخيرة هي التي تشكل محور كل العملية الإنتاجية، فسرعة سير الإنتاج حتى بالنسبة إلى مناصب العمل التي كانت خارج السلسلة كان لزاما عليها أن تعمل بنفس وتيرة العمال الموجودين ضمن سلسلة الإنتاج و أي تقاعس منها كان يؤدي مباشرة إلى إنقطاع في التمويل الذي سيؤثر سلبا على سير السلسلة، فحسب المقابلات التي أجريناها مع العمال الذين عايشوا تلك المرحلة، لم يحصل أبدا و لو مرة واحدة أن سلسلة التركيب توقفت بسبب عدم توفر المواد الأولية أو قطع الغيار مهما كان نوعها، أو بسبب إختناق في مخرج السلسلة، فكل شيء في المصنع كان يسير بالسرعة و الإقاع التي تفرضه السلسلة، هذا ما يدل في التحكم الكبير في العملية الإنتاجية و سير العمل مما يجعل المسيرين في الوضعية التي تمكنهم من التقدير بنسبة كبيرة كمية المنتوج الذي سيحصلون عليه في نهاية اليوم وحتى الشهر أو السنة لأن ذلك مرتبط بسرعة إقاع السلسلة التي تخضع لإرادتهم وليس لإرادة العمال.

كان سير الإنتاج والعملية الإنتاجية في المصنع يبدأ من نقل قطع الغيار والمركبات الجزئية التي تأتي بواسطة الباخرة من الميناء إلى المصنع بحيث يتم وضع الحاويات والصناديق في الجهة اليسرى من ورشة التركيب أي الفضاء المخصص لمدخلات سلسلة الإنتاج كما قلنا سابقا فأول عملية تتم بعد تفريغها من الشاحنات تتمثل في فتح الصناديق بحضور عمال مختصين في المخازن Magasinier فهؤلاء يقومون بتصنيفها وتخزينها في مخزن كبير مخصص لها وذلك حسب الأنواع والمراجع، وبعد ذلك تأتي العملية الثانية التي تتمثل في تمويل المخازن الفرعية المتواجدة داخل الورشة وعلى مستوى كل جزء من أجزاء سلسلة التركيب هذه العمليات التي تتم خارج سلسلة التركيب.

تبدأ العمليات ضمن سلسلة التركيب بوضع هيكل السيارة Carosserie عليها حتي يتم إنجاز العمليات والمهام المتعلقة بهذه المرحلة من الإنتاج من طرف عمال مختصين، بينهم تناسق تام في المهام إلى أن يعطوا لهذا الهيكل شكله النهائي ويصبح مؤهلا لينتقل للمرحلة الثانية من السلسلة والتي تتمثل في صقل ودهن وتجفيف الهيكل من الدهن، ثم تدخل السيارة بعد ذلك في الطور الثالث من الأطوار التي تمر عليها من أجل أخذ شكلها النهائي، ففي هذه المرحلة تعرف السيارة تطورا كبيرا بحيث يتم فيها تركيب كل اجزائها الداخلية والخارجية، ماعدا المركبات الميكانيكية التي هي من إختصاص المرحلة الموالية والأخيرة التي تتم على المنتوج في سلسلة التركيب، إن هذه العمليات لا تتم دفعة واحدة وبشكل فوضوي، بل بشكل مضبوط ومخطط له من طرف مكتب الدراسات ومصلحة المناهج المتواجدان على مستوى الشركة الأم كما أشرنا سابقا، فما يتم في المصنع من تنظيم في العمل فما هو إلا تطبيق حرفي ودقيق لخطة الإنتاج والعمل المعدة من طرف هذه المصالح فالمصالح الوظيفية للمصنع لم يكن

لها أي دخل في الشؤون التقنية بحيث دورها كان يقتصر فقط على التنفيذ الحرفي لهذه المخططات وتوفير الظروف والإمكانيات اللازمة لتحقيق البرنامج المسطر من الإنتاج.

6 - الخصائص التنظيمية لهذه المرحلة

كان يقوم تنظيم العمل في هذه المرحلة على أساس التطبيق الدقيق لمتطلبات سلسلة التركيب الميكانيكية بحيث تم تحليل المنتوج إلى أطوار، والأطوار إلى مراحل والمراحل إلى عمليات والعمليات إلى مهام والمهام إلى عدد من الحركات وهذه الأخيرة خصص لها منصب عمل ومناصب العمل وضع فيها عمال دورهم يقتصر فقط على التنفيذ الدقيق والحرفي لهذه الحركات، فتنظيم سير الإنتاج كان بكل بساطة حسب الإستجوابات التي قمنا بها يتمثل سواء في زيادة سرعة إيقاع السلسلة، أو إدخال عملية إنتاجية كاملة فيها يكون ذلك كتوسيع لسلسلة التركيب، أو إضافة مناصب عمل جديدة إليها كانت لا تخضع للمكننة أو بزيادة منصب عمل واحد فقط يكون نتيجة تحاليل دقيقة إقتضت ضرورة تبسيط أكثر لعمليات الإنتاج على مستوى جزء معين من سلسلة التركيب أو حذف منصب عمل مع توزيع حركاته بين منصب عمل سابق أو لاحق له. ففي المصنع الوحدة القاعدية لتنظيم العمل ليس المصنع ككل أو الورشة أو حتى سلسلة الإنتاج، بحيث نجد أن جميع العمال الذين ينتمون إلى واحدة من هذه الوحدات يخضعون لنفس الضوابط القانونية والتنظيمية وكذا نفس النمط التسييري من حيث السلطة والقيادة والترقية الخ... بل إن وحدات التنظيم تختلف بإختلاف الوحدات التكنولوجية حتى ولو كانت موجودة على نفس المستوى من سلسلة الإنتاج والتركيب، إذن أن الإختلاف في الشكل ونمط التنظيم على طول سلسلة التركيب يخضع إلى درجة الإختلاف والتعقيد في التكنولوجيا ودرجة التعقيد الذي يتطلبها المنتوج في مرحلة معينة من المراحل الإنتاجية. فمناصب العمل الموجودة في الطور الرابع من مرحلة الإنتاج وهي المرحلة التي يتم فيها تركيب اللوازم الميكانيكية للسيارة كما رأينا، تختلف من حيث التعقيد التكنولوجي والمهني عن المستوى التكنولوجي لمناصب العمل التي تقع في بداية سلسلة الإنتاج التي تتم على هيكل السيارة ومطالتها، وبالتالي فإن الإستفادة من مزايا التنظيم بين عمال هذه المرحلة أو تلك أو هذا الجزء أو ذاك ليست واحدة، فالعامل الذي يقاسم المزايا عليه أن يقاسم الصعوبات المهنية والتكنولوجية وحتى ظروف العمل وما عليه بكل بساطة إلا أن يعمل لينزع حق الإنتماء إلى وحدة التنظيم الأخرى لها ترتيب مهني وتكنولوجي وإجتماعي أحسن من الوحدة التي كان ينتمي إليها، إذن هناك تطابق غامر بين وحدة الإنتاج ووحدة التنظيم إذ لا يوجد هوة بينهما، وحتى ضمن نفس وحدة الإنتاج يوجد هناك ترتيب تكنولوجي ومهني بين مناصب العمل وعليه فهناك مناصب عمل نظرا لسهولة وبساطة العمل فيها، يوضع فيها دائما إلا العمال المختصين من المستوى الأول OS1 أما المناصب الأكثر تعقيدا وصعوبة فهي مخصصة إلا للعمال المختصين من المستوى الثاني OS2 الذين لهم أقدمية وخبرة كبيرة وهكذا دواليك، أن هذا التنظيم والترتيب الذي هو قائم في المصنع له أهمية كبيرة على مستوى وعي العمال كما سنرى فيما بعد.

لم تكن سلسلة الإنتاج والتركيب وسيلة تقنية وميكانيكية لرفع وتيرة الإنتاج والإنتاجية فحسب بل وسيلة سيطرة وإخضاع ومراقبة للعمال، فهؤلاء يفقدون في السلسلة كل حرية في إنتاج الكمية وبالكيفية التي يريدونها ويفقدون كذلك الحرية حتى في التعبير عن الطريقة التي ينتجون بها، إذ عليهم أن ينتجوا بالكمية والكيفية وحتى بالطريقة المحددة مسبقا من طرف مكتب الدراسات ومصلحة المناهج، وبهذا تصبح السلسلة الوسيلة الموضوعية للمراقبة العمالية والبارومات Baromètre الذي يقيس به المسؤول المباشر مدى إنضباط العمال ومساهمتهم في تحقيق الإنتاج ومدى تفانيهم في العمل، وعليه تصبح القضايا الإنضباطية واضحة لا يوجد حولها أي جدال أو إختلاف من حيث تكييف الخطأ ودرجة خطورته فكل شيء يتحدد بالنسبة لدرجة تعطيل الإنتاج والسلسلة والفصل فيها مفروغ منه من حيث مستوى الهيئة التي تأخذ قرار العقوبة اللازمة وهو المسؤول المباشر.

لم يكن الإهتمام بتنظيم العمل في هذه المرحلة يقتصر فقط على عمال سلسلة التركيب بل كان هناك إهتمام خاص بتنظيم عمل العمال الذين كانوا مكلفين بمهام إنتاجية معينة خارج إطار السلسلة كذلك والذين كانوا يشكلون فرق إنتاجية خاصة وينقسمون من حيث تسلسل عمليات الإنتاجية إلى قسمين :

- فرق مستقلة Equipes autonomes مرتبطة بمدخلات سلسلة التركيب كالفرق التي تقوم بصيانة وتصليح الأليات الإنتاجية، أو تلك التي تقوم بإنجاز بعض المكونات التي تدخل في تركيب السيارة كالفرقة التي تقوم بتحضير التجهيزات الداخلية لها كالمقاعد وغيرها،
- فرق مستقلة مرتبطة بمخرجات السلسلة أي التي يكون عملها على المنتوج ذاته بعد خروجه من السلسلة مثل فرقة مراقبة الجودة أو الفرقة المكلفة بتصليح الرتوشات التي تلاحظ على المنتوج وهم Les retoucheurs.

تتمثل الخصائص البنائية والوظيفية لهذه الفرق نظرا لطبيعة عملها في كونها أنها مشكلة:
- من عمال لهم أقدمية كبيرة في العمل الصناعي،
- يوجد بينهم تناسق وتكامل مهني كبيرين،
- إن أعضائها من ذوي التأهيل المتخصص والمتنوع.

تمكنهم هذه الخصائص من مواجهة وبنجاعة كل طارئ يتعرضون له أثناء قيامهم بمهامهم، إن تعدد التخصصات التي تتكون منها هذه الفرق تحدد مجال تدخلها مثلا أن الفرقة التي كانت مكلفة بالتصليح والصيانة على مستوى الورشة في هذه المرحلة مشكلة من حوالي عشرين مهني موزعين على التخصصات التالية، الخراطة Tourneurs اللحامون Soudeurs الطلاؤون Peintres البناؤون Maçon الخ... بالإضافة إلى العمال العاديين والكل بشرف عليهم مشرفون على العمل Deux Contre-maîtres وأربعة رؤساء فرق أي لكل مشرف فريقان. **إن مجال تدخل الفرقة كمجموعة محدود جدا يقتصر فقط على القيام بالأعمال المرتبطة** بالإنتاج، كإصلاح عطب حصل على مستوى سلسلة التركيب أوعلى أحد أدوات العمل أو القيام

بعمليات تشحيم وتنظيف الآليات وميكانيزمات سلسلة التركيب والتي تتم بصورة دورية مسجلة في نظام طور الإنتاج وسير العمل، أما مجال تدخل أعضائها كأفراد لم يكن محددا بتاتا بحيث كل فرد من أفراد هذه الفرقة مطالب بأن يقوم بكل عمل طلبه منه مسؤوله المباشر وهذا مهما كان تخصصه ودرجة تأهيله لأن ذلك مسجل في النظام الذي تقوم عليه هذه الفرقة فأصبح من تقاليدها وأساس سير العمل فيها، وعليه فإننا نجد أن العمال العاديين وغير المؤهلين فيهاهم في نفس الوقت مكلفون بمهمة رجال المطافئ على مستوى المصنع ومدربون تدريبا جيدا للقيام بهذه المهمة على أكمل وجه، وعليه فإنه في حالة إنشغالهم بهذه العملية أو بالمهام الأخرى المرتبطة بها، فإن دورهم في فرقة التصليح والصيانة يقوم به بقية الأفراد المؤهلين الذين ليس لهم نشاط معين يستدعي تدخلهم كمهنيين في تلك الفترة، فإن كان مثلا النشاط والعمل الموجود يستدعي تدخل الكهربائيين فقط كمهنيين فإن باقي الأفراد المؤهلين الأخرين الذين ليس لهم نشاط يستخدمون كعمال بسطاء مساعدين لهؤلاء الكهربائيين، وبالتالي حسب هذا الشكل من النظام والتنظيم قد يصبح تارة اللحام كعامل بسيط مساعدا للكهربائي ونفس الشيء بالنسبة للكهربائي قد يصبح كذلك وفي فرصة أخرى كعامل بسيط مساعدا للحام.

فنلاحظ من هذا أن الفرقة تشكل نسقا وليس تكتلا لمجموعة من المهنيين، كما أن المهنة لا تعطي لصاحبها حق القيام والإكتفاء بمجال تخصصه المهني أي ربط مدة العمل اليومي للأفراد المؤهلين بحجم العمل الذي يتوفر عليه المصنع و في حدود تخصص المهني فقط، بل ربط العمل في المصنع بحجم و كتلة العمل المتوفر وكفى، بدون مراعاة للتخصصات و درجة المسؤوليات أثناء توزيع العمل الموجود، فالمهنة و التأهيل يعطي حق العمل فقط أما مجال العمل و كيفيته وطبيعته هي من إختصاص رب العمل و المسؤول المباشر.

لم يقتصر تنظيم العمل فقط على الإهتمام بمضمون العمل من حيث تقسيم العمل و تنظيم الإنتاج، بل إهتم كذلك حتى بتنظيم المظهر والشكل الذي يتطلبه العمل الصناعي، لأن الشكل و المضمون هما وجهان لعملة واحدة وهي العمل الصناعي المنظم، وعليه فإن العمال في المصنع كانوا كلهم وبدون إستثناء ملزمين بلباس البذلة الصناعية التي كان يوفرها لهم المصنع حسب الفئة و الترتيب المهني لكل واحد منهم :

- فمشرفو العمل ورؤساء الفرق خصص لهم المئزر الأزرق Tablier bleu
- مدير الإنتاج، رئيس السلسلة ومهندس العمل خصص لهم المئزر الأبيض Tablier blanc
- أما لباس العمل الأزرق Bleu du travail فيشكل البذلة الإجبارية والرسمية لكل عمال السلسلة على مختلف أصنافهم، فهذه البذلة الأخيرة ليست عادية بل هي بمواصفات معينة مخصصة لأداء غرض معين دون غيره، فهي لا تعطي الفرصة لأي عامل عادي أو مختص بأن يستعملها لأغراض خاصة غير مهنية أو غير أخلاقية، كالسرقة وغيرها فهي مكونة من قسمين، القسم العلوي منها يمتاز بصدرياته المغلوقة من الأمام والواقية، ولا يوجد بها أي جيب، أما السروال يوجد به جيب واحد في أسفل الحوض على مستوى الفخذ من الوراء،

فحسب العمال المستجوبين أن مكان الجيب وشكله لا يسمح لأي عامل أن يضع فيه يده براحة تامة فهو مخصص فقط لوضع منشفة أو قطعة قماش لمسح اليدين أو شيء من هذا القبيل بالإضافة إلى ذلك يوجد جيب صغير على مستوى الجنب مخصص لوضع أداة من أدوات العمل العادية كمفك البراغي Tourne vis .

7 - التركيبة البشرية للمصنع في مرحلة رونو

تنظيم العمل في مرحلة *رونو* ليس فقط تقسيم للعمل وتوزيع عقلاني لعدد من العمال بل هو تصور ذهني له منطلقاته الفكرية سيطر على المناخ الفكري لأرباب العمل والصناعيين في تلك الفترة والذي كان يقوم على تحقيق فائض القيمة النسبي ليس على أساس النجاعة Productivité في سير المنتوج بل على أساس تحقيق المردودية في الإنتاج Rentabilité ولهذا كانت كل المجهودات التنظيمية منصبة على تنظيم العمل الذي يحقق الإنتاج ويرفع من وتيرة إنتاج كل عامل فيقول *كلود ديرون* Claude Durand "يظهر جليا أنه بعد الحرب كان لزاما أن يتجه العمل إلى إعادة بناء الإقتصاد وهذا يتطلب منا البحث على المردودية والتخفيف من نفقات التي تكلفها اليد العاملة الشيء الذي أدى إلى تطوير العمل الكرونوميتري، والأجرة بالقطعة وتاسيس منح المردودية الخ... أنها موجة تبسيط العمل ومكافحة الوقت الضائع في الإنتاج إنها بكل بساطة التايلورية " (1) فهذا المنحى حمل في طياته عدة مقتضيات ومبادئ تنظيمية.

من جملتها :

- الإعتماد على التنظيم التقني للعمل بواسطة سلسلة الإنتاج الميكانيكية،
- الإعتماد على الفئة العمالية التي لا تملك أي مستوى من التأهيل المهني،

فالمستوى التقني للمصنع في تلك الفترة وطبيعة الإنتاج فيه كونها الحلقة الأخيرة في سلسلة تقسيم العمل التايلوري، فرض إستعمال نوعية محددة وبمواصفات معينة من اليد العاملة، وعليه فالتركيبة البشرية للمصنع كانت أغلبيتها وبنسبة 90 بالمائة مشكلة من عمال لا تأهيل لهم إلا بنيتهم الفيزيائية وقوة عضلاتهم وكذا قدرة تحملهم لريتم معين من ايقاع السلسلة، فالعمال الذين أجرينا معهم المقابلات الميدانية أكدوا لنا أن معظمهم لا يعرفون القراءة ولا الكتابة إلا القليل منهم وبمستوى ضعيف جدا، وليس لديهم سابق خبرة بالعمل الصناعي أو الحرفي فكلهم كانوا سواء حديثوا العهد بالعمل الصناعي أو جاءوا إلى سوق العمل إلا مؤخرا لصغر سنهم، فالمصنع هو الذي أتاح لهم الفرصة أن يتحولوا من أفراد في سن العمل إلى يد عاملة وليس هذا فحسب بل إلى عمال دائمين وفي المجال الصناعي مما يوفره من إمتيازات نوعية خاصة تجعل منهم أن يكونوا من الفئة المحضوضة في المجتمع، فكانت الإنطلاقة الإجتماعية لهم إذ أصبحوا من ضمن المستفيدين من الترتيب الإجتماعي الذي تم في البداية

(1) Claude Durand, Le travail enchainé , Organisation du travail et domination sociale, Paris, Ed. du Seuil, 1978 , P. 71

وكان على أساس الحصول على العمل، ليصبح فيما بعد بين الذين يعملون والذين لا يعملون أي بين الذين لهم أجرة شهرية ثابتة ومضمونة والذين لا يملكونها. أما البناء المهني الذي فرضه التنظيم التقني للعمل بواسطة سلسلة الإنتاج الميكانيكية كان يتمحور أساسا حول سبعة مناصب عمل وهي العامل المختص الفئة الأولى والثانية OS1 et OS2 الضابط Le régleur المراقب Le contrôleur المصحح Le retoucheur ، فالمهام الرئيسية التي لا تتطلب أي جهد ذهني كان يقوم بها العامل المختص بصنفيه، فدورهما كان محددا ومعدا مسبقا من طرف المصالح التقنية وليس المصالح الإدارية فمتطلبات الإنتاج ومردودية العمل وتحليل المنتوج هي العوامل الفاصلة في إستحداث مناصب العمل وليس عوامل أخرى كمقتضيات التشغيل وحل أزمة البطالة إلى غيرها من الأمور الأخرى، ولذا لا يوجد في المصنع منصب عمل غير منتج أو ليس خاضع للمراقبة التقنية للعمل فحتى مناصب العمل غير المندمجة في سلسلة التركيب فإنها متصلة بها ووجودها ضروري بالنسبة لها، وعليه فغيابها أو تقاعسها في أدائها لمهامها فإنه سيحدث إختلال واضح في سلسلة الإنتاج وبالتالي تجد نفسها مفروض عليها أن تساير سرعة إيقاع السلسلة، أن الفرق بين العامل في المجال الصناعي والتقني والعامل في مجال أخر(1) يظهر جليا في الفرق الموجود في كيفية ووسيلة أداء المهام بين العامل اليدوي Le manoeuvre والعامل المختص L'ouvrier ليس هذا في المستوى في درجة التأهيل كل واحد منهما، بل في درجة وإستعمال كل منهما للجهد العضلي بمساعدة التقنية أو بدونها، فإذا كان العامل اليدوي نشاطه المهني يقوم أساسا على إستعمال يديه وقوة عضلاته فإن العامل المختص عكس ذلك تماما، فالوجود المفرط للتقنية والآلية في نشاطه العملي جعلت منه أن يستعمل أكثر طاعته وخضوعه لها، وعليه فمحتوى مهام الأول تدل على أنه مساعد لحرفي أو خادم لديه، أما محتوى مهام الثاني لدليل على أنه عامل ينتمي إلى تنظيم صناعي متطور، فالفرق بين الإثنين إذن ليس فرق في درجة التأهيل وإنما فرق في الإنتماء إلى شكل من النشاط دون أخر، هذا عن الفرق بين عامل في مجال صناعي منظم ومعقلن وعامل في مجال أخر حرفي أو مزارع، أما الفرق بين العمال المختصين بصنفيهم الأول والثاني حسب العمال الذين إستجوبناهم لا يكمن في درجة إستعمال المكننة والتقنية كما هو الحال بين العامل اليدوي و العامل المختص، وإنما هو فرق في مدة الإنتماء للسلسلة والمصنع، لأن العامل المختص الصنف الأول بمجرد أن تتم عملية تأقلمه في المصنع مع أوقات العمل وغيرها من الأمور التنظيمية الأخرى يخضع إلى عملية أقلمة ثانية كتحويله من منصب عمل إلى اخر في سلسلة الإنتاج حتى يصنف ذلك في صنف العمال المختصين الفئة الثانية OS2 ، فالفرق في الترتيب المهني بين الإثنين هو فرق في درجة الأقلمة في العمل بالسلسلة والأقدمية في التنظيم الصناعي. من مناصب العمل المهمة على مستوى سلسلة التركيب كذلك نجد :

الضابط Le régleur، رغم أن هذا الأخير حسب العمال المستجوبين ليس له منصب

(1) A. Touraine, L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault, Paris, Ed. C.N.R.S, 1955, P. 121.

عمل ثابت ومحدد في السلسلة لكن له دور كبير فيها لما يقدمه من خدمات إنتاجية عظيمة وبما يتمتع به من خصائص مهنية وعلاقاتية ومن ضمنها :

- الأقدمية في المصنع وفي السلسلة،
- تداوله على عدد كبير من مناصب العمل المتواجدة على مستوى جزء السلسلة الذي ينتمي إليها،
- علاقاته الطيبة بالمسؤولين المباشرين من جهة وبينه وبين العمال المتواجدين فيها من جهة ثانية.

فهذه الصفات كونت لديه أولا دراية كبيرة بمضمون المهام والحركات المتعلقة بها، وثانيا رشحته لكي يصبح الرجل المناسب التي تمنح لـه هذه الدرجة من الترتيب المهني في سلسلة التركيب.

ينقسم الدور الإنتاجي الذي تقوم به هذه الفئة من العمال إلى دور تكويني تعليمي للفئات العمالية الأقل منها أقدمية وخبرة في المصنع، وكذا دور مهني محض يكمن أساسا في توليه تنفيذ مهام منصب عمل الذي يكون في شغور جزئي عن صاحبه عندما يذهب لقضاء حاجة ظرفية وطارئة أو غياب لمدة أطول، كما أنه يقوم كذلك بتقديم يد المساعدة لأي عامل مختص عندما يتلقى صعوبات معينة سواء في أداء مهامه أو عندما لا يستطيع تحت أي ظرف ما أن يلحق بإيقاع السلسلة فيتدخل هذا الأخير ليقدم له يد المساعدة حتى يتمكن العامل المعني من تطبيع وإسترجاع الوقت الضائع منه، ويقوم كذلك حتى بتعويض رئيس الفرقة عندما يغيب عن العمل أو السلسلة، فنظرا لعدد المناصب التي بإستطاعته أن يغطيها من جهة ونظرا لإيقاع سلسلة التركيب من جهة ثانية، فإن الدور الإنتاجي لهذه الفئة لا يستطيع أن يقوم به إلا عامل له مهارة فائقة في تنفيذ مهام السلسلة ودراية تامة بتنظيم العمل وسير الإنتاج التي تتطلبه هذه الأخيرة، فحسب العمال الذين أجرينا معهم المقابلات في إطار البحث أن التعيين في هذا المنصب لا يخضع لأي مقياس آخر إلا للمواصفات الخصائص المهنية التي ذكرناها سابقا.

المصحح Le retoucheur ليس لهذا الأخير منصب عمل في السلسلة ولا دورا إنتاجيا على مستواها لكن عمله مرتبط بها، فعمله يتم على المنتوج النهائي بعد خروجه من سلسلة التركيب وبعد أن يخضع للتجارب الأولية من طرف فرقة المراقبين ، وفي حالة ملاحظة بعض الرتوشات على السيارة فإنه يتكلف بمهمة إزالتها مجموعة من العمال، كل حسب إختصاصه وكذا حسب طبيعة هذا الرتوش، إن هذه الفئة من العمال تتميز بكونها فئة قليلة لا تتجاوز حجم الفرقة الواحدة التي يبلغ عدد أفرادها عشرة عمال، وأن عملهم يتطلب تأهيل أكثر من فئة العمال المختصين إذ لا بد أن تكون لهم دراية كبيرة بكل آليات وميكانيزمات التي تحكم السيارة وكل مكوناتها حتى يتسنى لهم إنجاز مهامهم بسرعة كبيرة وجودة عالية لأن مهمتهم أساسا هي إزالة اللاجودة.

كان يشرف على سير العمل والإنتاج في تلك الفترة مجموعة قيادية تتمثل في مدير الإنتاج، رئيس السلسلة ، مشرفي العمل ورؤساء الفرق، فمدير الإنتاج ورئيس السلسلة كانا من جنسية فرنسية أما عن مؤهلاتهما العلمية حسب العمال الذين أجرينا معهم المقابلات الميدانية لا

يعرفون عنها أي شيء، لكن من حيث الكفاءة الميدانية حسبهم دائما أن لهم خبرة كبيرة وقدرة عالية في كل ما يتعلق بسير الإنتاج والإختصاصات المهنية التي يتطلبها المنتوج والتي يمر بها على مستوى السلسلة وكذا فتنظيم العمل وسير سلسلة التركيب، أما فئة المشرفين عن العمل فإن هؤلاء كانوا في السابق من ذوي التأهيل المهني للإختصاصات التي يشرفون عليها ولهم كذلك خبرة في العمل في السلسلة لما يتمتعون به من أقدمية في شركة *رونو* Renault وفي ورشاتها الصناعية والتركيبية المختلفة، أما عن أصلهم الإجتماعي فهم عمال جزائريون كانوا مهاجرين في فرنسا منذ مدة طويلة وأستقدموا منها من طرف الشركة للعمل في الجزائر فهذه الخصائص جعلت منهم أن تكون الفئة المؤهلة مهنيا وثقافيا وإجتماعيا وحتى ذهنيا لكي تسند إليها مهمة الإشراف عن العمل في هذا المصنع.

- فالمؤهلات المهنية من أقدمية وخبرة في ميدان العمل الصناعي ذو التنظيم التايلوري وفي شركة رونو بالذات جعلت منهم أن يكونوا حاملين لقيم العمل الصناعي من جهة والذهنية التنظيمية لهذه الشركة من جهة ثانية،

- الإنتماء الإجتماعي والثقافي للمجتمع الجزائري من جهة وللمجتمع الفرنسي من جهة ثانية جعلت منهم أن يكونوا حاملين للمقومات الثقافية للمجتمعين، وبالتالي من ناحية البسيكولوجية والعلاقات الإجتماعية داخل المصنع أن يكونوا فعلا، همزة وصل بين شريحتين الإجتماعيتين الأساسيتين التي يتكون منها البناء الإجتماعي في المصنع (الفرنسية والجزائرية)

- بنيتهم الذهنية كونها تتميز بمقومات العقلنة التقنية والإقتصادية التي تحصلوا عليها من خلال حياتهم المهنية في الشركات الغربية والفرنسية بصفة خاصة جعلتهم يتعاملون مع الواقع الإجتماعي الجزائري بما يتميز به من قيم إجتماعية خاصة بمنطق العقلنة التي يتطلبها أي تنظيم صناعي وإقتصادي بل كانوا يبدعون في توظيف قيم المجتمع المحلي لصالح المصنع وسير العمل فيه، بحيث كانوا يقومون بعمليات التوظيف مستعملين علاقات قرابية من أجل إختيار يد عاملة طيعة و منضبطة فكان كل مشرف عن العمل يختار من أقاربه الباحثين عن العمل ما يناسبه في عمله من حيث الخصائص الفيزيائية للمترشح وقيم إخلاقية خاصة.

من الفئة القيادية الأخرى والتي تتميز بأهمية خاصة ونوعية لكون أنها الفئة الأكبر والأكثر إنتشارا على مستوى المصنع، والفئة المهنية الوسيطة بين الفئة القيادية في المصنع والفئة العمالية هي رؤساء الفرق، فعلى مستوى سير العمل والإنتاج فهي مسؤولة عليه أمام فئة المشرفين عن العمل هذا من جهة أما من جهة ثانية هي المسؤولة على العامل، تتكون أساسا من العمال الجزائريين الذين أستقدموا من فرنسا أو الذين حصلوا على ترقيات فيما بعد في المصنع إذن فهم من إنتاج وتكوين المصنع وليس كما كان الحال بالنسبة لمشرفي العمل كونهم أنهم كانوا في معظمهم من تكوين وإنتاج الشركة الأم.

الفئة الأخيرة الرئيسية والأساسية للمصنع تتمثل في العمال البسطاء من حيث خصائصهم الإجتماعية والمهنية أنهم عكس الفئة القيادية الأولى المتمثلة في مشرفي العمل إذ أنه ليس لديهم أي تأهيل مهني ولاتخصص تقني، كما أنها فئة إجتماعية وليدة الهجرة الريفية و مهنيا وليدة البطالة أو النشاط الزراعي التقليدي الذي تحكمه القيم الإجتماعية وليس الإقتصادية من نجاعة ومردودية.

8 - ظروف العمل في هذه المرحلة

كانت الورشة حسب الإستجوابات التي قمنا بها مع العمال الذين عايشوا هذه المرحلة مجهزة بكل الوسائل التقنية الضرورية للعمل الصناعي، فلا تقتصر هذه الوسائل على تلك التي تدخل مباشرة في الإنتاج بل حتى التي هي محيطة به وتعمل على الحفاظ وصيانة قوى الإنتاج واليد العاملة من تقلبات الظروف الفيزيقية والطبيعية من برد وحرارة. فكانت الورشة مجهزة بالمكيفات الهوائية الملطفة للجو في الحرارة الشديدة والمعدلة للبرد القارس في الشتاء، فالظروف الفيزيقية الطبيعية ليست من إختصاص العامل عليه أن يواجهها ويركز إهتمامه عليها أو يعطيها حيزا من إنشغالاته اليومية، فأنشغاله وإهتمامه في وقت العمل ليس ملكا له حتى يتصرف فيه كيفما شاء بل هو مخصص للإنتاج والإنتاجية فمجابهة الطبيعة لا يقتصر على إنتاج الحاجيات الضرورية للإنسان بل كذلك أن يشمل الظروف الفيزيقية المحيطة بالعمل، فلا بد إذن أن تخضع وتطوع للتقنية وتكون من إهتماماتها الأولية والجوهرية وخاصة في مجال العمل الصناعي، حتى يشعر العامل بالإنتقال النوعي في نشاطه الإقتصادي ويشعر بأنه ليس في حقل زراعي عليه أن يتحمل لوحده الظروف الفيزيقية للنشاط الإقتصادي الذي يقوم به، ففي صراع الإنسان مع الطبيعة عليه أن يعمل لكي يحسن ويطور الآلات والأدوات التي تدخل مباشرة في الإنتاج وكذا الآلات والإمكانيات التي تساعده على الإحتفاظ بقدرته الكاملة والكامنة في إستعمال تلك الآلات والأدوات، فهذه التقنية غير المباشرة ليست من الكماليات تمنح فقط إلا لمن يملكون هذه الوسائل في عملية الإنتاج أو الذين هم مكلفين بتسييرها، ولهذا ففي هذه المرحلة أعتبرت عامل من عوامل الإنتاج وخدمته وليس في خدمة المحظوظين في علاقات الإنتاج. فظروف العمل من إنارة وتهوية وتنظيف للمحيط ووقاية من الأمراض المهنية وحوادث العمل كانت من إهتمام والشغل الشاغل للمصالح الوظيفية والتقنية للمصنع وجزء لا يتجزأ من تنظيم العمل وسير الإنتاج فيه وهاجس دائم للمسؤولين، لأنهم يعتبرونها شيء أساسي في تنظيم العمل وعامل محفز وأساسي للإنتاج، ولذا كانوا يعملون على تطويرها وتحسينها بإستمرار كما يفعلون مع الوسائل المباشرة للإنتاج. فحسب العمال أن المصنع في هذه الفترة شاهد إهتماما كبيرا بهذه المسائل التي توفر الراحة النفسية لهم. بحيث كانت تزودهم بالماء البارد في فصل الصيف والمشروبات الغازية والمنشطات كالشاي، التي كانت متوفرة بكثرة وتمنح لجميع العمال بدون تمييز أو إستثناء، فهذه العملية مكلف بها مجموعة من العمال يترددون بإستمرار على مناصب العمل ليزودون أصحابها بكل ما هم في حاجة إليه من هذه المشروبات، فنلاحظ أن عامل السلسلة لم يترك له أي مبرر لكي يغادر منصب عمله إلا لقضاء حاجة لا يستطيع أحد غيره القيام بها في مكانه.

نلاحظ مما تقدم أن مفهوم ظروف العمل حسب التنظيم المعمول به في هذه المرحلة كان يتمحور أساسا في توفير شروط العمل التي تؤدي إلى تجديد طاقة العمل والإنتاج أو المحافظة عليها، ولم يتعداه إلى تحسين ظروف عمل سلسلة الإنتاج، كإعادة هيكلة مناصب العمل وجعلها أكثر إنسانية وأقل تقنية، هذا لأن المنطلقات الفكرية التي يقوم عليها التنظيم الصناعي في تلك الفترة والذي يتمثل في مدرسة العلاقات الإنسانية التي جاء بها ***إلتن مايو*** E. Mayo لم تأت

لتعيد النظر في مبادئ التنظيم التايلوري للإنتاج بل جاءت لتعطي له أبعادا أخرى تظهر على أنها أكثر إنسانية لكنها في الواقع هي أكثر إستغلالية، كما جاءت كذلك لتجعل من ظروف العمل بالمفهوم السابق لازمة ومندمجة في تنظيم العمل والمجال الصناعي وليس شيئا زائدا عنه ولا يدخل في إهتمام المسيرين والمنظمين.

9 – وسائل الإتصال الرسمي في المصنع

كانت وسائل الإتصال التي جهز بها المصنع مسخرة لخدمة الإنتاج وتنظيم العمل فيه، إذ أن الورشة كانت تتوفر على المنبهات الصوتية والإشارات الضوئية التي تشتغل أتوماتيكيا بمجرد توقف سلسلة التركيب عن السير بسبب عطل ما، الشيء الذي يستدعي الفرقة المكلفة بالصيانة أن يتسارع أعضاؤها لمكان المنبه والمؤشر الضوئي. فإذا كان المنبه الصوتي بصوته القوي المدوي الذي يعم جميع أرجاء المصنع وفضاءاته المختلفة والمترامية الأطراف ينبه فقط أن السلسلة متوقفة، فإن المؤشر الضوئي يشير إلى الجزء الذي يوجد به العطب أو الذي إنقطع عنه التيار الكهربائي. رغم أن هذه الوسائل بسيطة وغير مكلفة لكنها من الناحية التنظيمية ودرجة فعاليتها مهمة جدا، فبواسطة العلاقة الشرطية التي تتأسس بين المنبهات وأعضاء فرقة الصيانة يوفر للمصنع الوقت الكبير في التغلب على الطوارئ التي يمكن أن تحدث من تارة إلى أخرى على سلسلة التركيب، فبواسطة الصوت القوي توفر على المصنع وقت كبير في عملية البحث عن العمال المكلفين بالصيانة من ضمن ألف وخمسمائة (500 1) عامل وفي مساحة شاسعة تقدر بتسع هكتارات، كما أن الإشارات الضوئية المتواجدة في كل جزء من أجزاء سلسلة الإنتاج والتي تشير إلى مكان العطل، توفر على هؤلاء العمال الوقت في البحث على مصدر هذا العطل، كما أنها وسيلة إعلام للمسؤولين المتواجدين على مستوى المكاتب الإدارية بأن السلسلة متوقفة وباقية كذلك ما دام المنبه الصوتي لا زال يدوي، مما كان يضطرهم أن يتسارع بدورهم إلى مكان هذا العطل لمتابعة عملية التصليح بنفسهم، فكانت هذه العملية بمثابة حالة طوارئ عامة تستدعي كل الطاقات والوسائل، وسعيا وراء النجاعة التي يتطلبها العمل الصناعي أن عمال الصيانة كانوا مجهزين بدراجات عادية يتنقلون بها داخل المصنع كما تساعدهم على الوصول لمكان العطل في أسرع وقت ممكن وفي حمل علبة المفاتيح وأدوات التصليح التي يوجد بها كل ما يتطلبه عملهم، وما يحتاجون إليه في هذه العملية، أن هذه العلبة تبقى بصحبتهم طيلة يوم العمل أينما تنقلوا في أرجاء المصنع، فهذه الطريقة تجعل منهم أن يكونوا في إستعداد دائم وعلى أهبة تامة للتدخل عند أي طارئ وفي وقت قياسي، وعليه فكانت كفاءة كل واحد تقيم بمدى سرعته وقدرته المتكررة في تصليح العطل. أما الإتصال الذي يتم بين المجموعات غير الرسمية في العمل فإنه كان شبه معدوم تماما، نظرا للريتم الذي فرضته سلسلة الإنتاج الميكانيكية على العمال، بحيث جعلت منهم مجرد دواليب في آلة إذ نزعت منهم إنسانيتهم في العمل نظرا لإنعدام حركة وتنقل العمال من مكان إلى آخر اثناء العمل، فالكل مفروض عليه تكنولوجيا أن لا يغادر منصب عمله إلا لضرورة قصوى، عندها يستبدل بعامل آخر طيلة فترة غيابه عن منصب عمله فهذه الظروف

لم تعط الفرصة لكي تتطور وتنمو علاقات غير رسمية في العمل، لأن فرص الإتصال مع الغير معدومة تماما فالعمال الذين أجرينا معهم المقابلات أكدوا لنا أن طيلة عملهم في فترة رونو لم يعرفوا من المصنع إلا مناصب العمل التي تداولوا عليها، أو أماكن محددة كغرفة الملابس أو العيادة أو مكتب المساعدة الإجتماعية الخ... فالعلاقات غير الرسمية في العمل أثناء هذه المرحلة كانت تختفي بمجرد تجاوز باب المصنع في الصباح عند بدء العمل لأن كل واحد منهم ليس أمامه إلا أن يكون في منصب عمله عند بدء سلسلة التركيب في السير وأي تأخر عن ذلك سيرشحه لأن تحتضنه البطالة أو على أقل تقدير سيفقد أجرة يوم عمل كامل مع سخط وغضب المسؤول المباشر عليه. فالملاحظ من هذا أن السلسلة لم تعط للعامل الفرصة أن يكون داخل المصنع إنسان يتكلم، يناقش، يتحاور ويتصل بالآخرين بل ما وفرته له أن يكرر نفس الحركات وفي نفس المكان بنفس الوسائل وبنفس الطريقة وهذا طيلة يوم العمل. فكما قال لنا أحد العمال الذين إلتقينا معهم في نطاق البحث الميداني، حتى في حالة غياب أحد العمال لطارئ ما كمرض أو شيء آخر فليس له الوقت أن يشرح سبب غيابه عن العمل لأحد أقاربه إن كان يعمل معه، ففرص اللقاء والإتصال لا تتاح لهم إلا في نهاية العمل في الحافلة عند الرجوع إلى المنزل أو في طرقهم صباحا إلى المصنع.

10 - السلطة والقيادة

كان التدرج المهني الموجود في المصنع وفي أبسط صوره منبع لعلاقة السلطة والقيادة بحيث لم يكن الإختلاف والترتيب المهني القائم على أساس التنظيم العلمي للعمل والمميز بين فئة مهنية وأخرى مجرد إختلاف وتمايز في الرتبة القاعدية للأجرة، بل كان كذلك ترتيب مهني وإجتماعي يمنح لصاحبه التقدير والإحترام، وعلى هذا فإن منبع السلطة والقيادة لم يكن فقط في تولي المناصب القيادية على مستوى الورشة للمناصب التي تمنح لصاحبها الحق القانوني لإستعمال العنف المعنوي أو المادي من أجل كسب الطاعة والخضوع، بل كان للأقدمية والخبرة ومنصب العمل عوامل إضافية شكلت أساسا ومصدرا للترتيب الهرمي في المصنع، أما التدرج الموجود بين العامل المختص الصنف الأول OS1 والعامل المختص الصنف الثاني OS2 وبينهما والضابط Le régleur وبين هذا الأخير ورئيس الفرقة هو في نفس الوقت تسلسل في حق الإحترام والطاعة، نابع من الإعتراف الضمني لكل واحد من هؤلاء بالخصائص المهنية والشخصية للطرف الآخر، هذا عن العلاقة المهنية النابعة من الترتيب المهني أما العلاقة بين الرئيس والمرؤوس أو ما يسمى بعلاقة التبعية La relation de subordination فإنها محددة بعاملين أساسيين:

- التنظيم التقني للعمل القائم على أساس سلسلة التركيب،

- التنظيم التقني للعمل القائم على أساس تحقيق المردودية اللازمة والكمية الإنتاجية المطلوبة.

في هذا الشكل من التنظيم الذي يكون فيه تقسيم العمل وتحديد المهام من مسؤولية بنيات تنظيمية أعدت خصيصا للقيام بهذه المهمة – ففي حالة المصنع محل الدراسة أثناء هذه المرحلة إن هذه البنيات كانت موجودة على مستوى الشركة الأم – لم يقض فقط على حرية المناورة والمبادرة للعامل البسيط فحسب، بل كذلك نزع من المشرفين على العمل كل إمكانية ومبادرة للتدخل من أجل تحديد طرق العمل ومراقبة المردودية الإنتاجية لكل عامل، فالتخطيط والتصور للعمل والعملية الإنتاجية لم يعودا من المهام الرئيسية المشرفين على العمل بل هذه العوامل أصبحت متضمنة ومندمجة في سير السلسلة وسيرورة العمل فيها، أكثر من إرتباطها بأفراد الهيئة المشرفة عن العمل، فالسلطة الرئيسية والأولية أصبحت أولا وقبل كل شيء للسلسلة مما أدى :

- إلى تقليص وتحديد حرية التصرف للمشرف.
- إلى توحيد معايير التقييم، فكل شيء صار يقيم بالنسبة للسلسلة وحسب الدور التقني والإنتاجي لكل فرد فيها والذي هو محدد بطريقة دقيقة ومضبوطة،
- لأن يكون تكييف الأخطاء وخاصة تلك التي تأثر مباشرة على المردودية الإنتاجية والسير العادي للسلسلة لم يعد من صلاحيات القائد، أي نابع من عواطفه ورغباته الشخصية والذاتية، بل هو متضمن وبموضوعية في سيرورة العمل بالسلسلة، الشيء الذي لم يتح الفرصة لظهور ولتطور إستعمال السلطة الذاتية للقائد على حساب سلطة التنظيم وسير العمل، كما أنها لم توفر المناخ المناسب لإقامة علاقات زبونية ضد العقلنة التقنية والإقتصادية التي تحكم علاقات العمل في المصنع، ليس هذا معناه أن القائد ليس له أي نفوذ أو سلطة على العمل الذين يشرف عليهم بل أن كل ما هنالك أن هذا الشكل من التنظيم قضى على إمكانية التعسف للقائد في إستعمال السلطة. وبالتالي أن شكل تنظيم العمل الذي فرضه العمل بالسلسلة ليس وسيلة لمراقبة العامل البسيط فحسب بل هو كذلك وسيلة لحمايته من تعسف مسؤوليه، وعليه لم تخصص في فترة رونو هيئة خاصة مكلفة للنظر في القضايا التأديبية ومخالفة العمل التي يمكن أن تصدر من العامل.

كانت في هذه المرحلة القضايا الإنضباطية التي تؤثر على العمل والإنتاج قليلة جدا أو معدومة نهائيا حسب العمال المستجوبين، وإن وجدت لا تعدو أن تكون إلا مخالفات فردية معزولة ومحددة في الزمان والمكان وعليه فإن التصدي لها يكون من طرف المسؤول المباشر بصفته مسؤولا على الإنتاج وسير العمل أكثر مما هو مسؤولا على العمال، وبالتالي له الحق في إصدار العقوبة التي يراها مناسبة بدون تعسف أو تدخل لأي طرف كان أو هيئة تقييمية أخرى لأن مدى إلتزام العامل بمتطلبات العمل بالسلسلة ومسايرة إيقاعها وسيرورة العمل بها هي التي تشكل مصدرا للقيم أو الحكم للعامل أو عليه، وهذه العوامل يمكن ملاحظتها وقياسها وتقييمها بدون الرجوع لأية هيئة أخرى تكون مهمتها تكييف سلوك العامل وتحديد درجة الأضرار المادية والمعنوية التي يكون قد تسبب فيها بسلوكه هذا، فنلاحظ من هذا كله أنه بالقدر ما تم القضاء وتقليص هامش المبادرة والمناورة للمسؤول المباشر لصالح التنظيم

العقلاني والعمل بالسلسلة كل ما زادت مسؤوليته وحريته في إتخاذ القرار الذي يراه مناسبا لصالح هذا التنظيم العقلاني ومن أجل تدعيم الإنضباط والإلتزام بأهداف المصنع، فبهذا يتعزز موقفه أمام العامل لأن هذا الأخير أصبح يدرك جيدا أن قرار وموقف مسؤوله المباشر منه لا يمكن أن يغيره أي تدخل خارجي، فقط إلتزامه بمتطلبات العمل والتنظيم الذي يضمن له ذلك، وعليه فإن العلاقة الإجتماعية وخاصة علاقة السلطة والقيادة بين العمال البسطاء وعمال التحكم كانت علاقة تخضع لمتطلبات الإنتاج والإنتاجية، ولهذا فالحامل لهذه العلاقة كان يعي نفسه بأن مهمته هي الإنتاج والمطلوب منه إذن أن يستعمل طاقاته العقلانية وغير العقلانية في خدمة هذه المهمة ولو تطلب منه ذلك أن يستعمل علاقاته الشخصية والعائلية والقارابية من أجل ذلك هذا ما حدث في المصنع، بحيث المشرفين على العمل كانوا يستعملون علاقاتهم الشخصية من أجل جلب يد عاملة متميزة للمصنع من حيث الإستعداد البدني من جهة والطاعة والخضوع من جهة ثانية للنظام ككل وإليهم بصفتهم مسؤولين عليه، وخلاصة القول أن دور المسؤول والمشرف عن العمل في مرحلة رونو حسب العمال المستجوبين يكمن في ضمان عاملين وهما :

- السهر على عدم شغور مناصب العمل من العمال في جزء السلسلة التي يشرفون عليها،
- العمل على أن تكون العقوبات والمكافآت المادية والمعنوية في خدمة العلاقات الإنسانية ومن أجل تحسين المناخ الإجتماعي العام لعلاقات العمل،

وعليه فإننا نجده هو الذي يقوم بتحديد إحتياجاته من العمال ويشارك في إختيارهم ويشرف مباشرة على تعيينهم كما أنه كذلك يتكلف بعملية تكوينهم حتى يتقمصون الدور الذي هو مخصص لهم.

كانت السلطة والقيادة على العموم موزعة أفقيا وعموديا على جميع أجزاء السلسلة ووفق تنظيمها الدقيق ولذا فالعقوبة كانت مباشرة وسريعة يتحكم فيها المسؤول المباشر الذي لا يهمه إلا تحقيق الإنتاج المطلوب، فالإدارة بمصالحها الوظيفية لا دخل لها في ذلك فدورها يقتصر فقط في تسيير المنتوج وتوفير شروط ووسائل الإنتاج، أما تسيير علاقات العمل ليس من إختصاصها بل من إختصاص الهيئات العملية على مستوى الورشة، فالسلطة سلطة الورشة وليس سلطة الإدارة.

11 - المعطيات التنظيمية المهيكلة لعلاقات العمل

لا يتوقف التنظيم العقلاني لسير العمل والإنتاج على تقسيم المهام وتوزيعها وفق المنظور التايلوري فحسب، بل أن هذه العملية لا بد أن تكون متبوعة ومدعمة بإستعمال عقلاني ومحكم لمعطيات تنظيمية أخرى، والتي تعتبر الوجه الثاني لتنظيم العمل كونها موجهة نحو العامل بصفته طرف في العملية الإنتاجية، فإذا كانت المعطيات الإقتصادية لأي مؤسسة إنتاجية تستلزم تنظيم علمي للعمل، فإن شروط إقامة وإستمرار علاقات العمل والإنتاج في هذه المؤسسة تتوقف على المعطيات التنظيمية مهيكلة لعلاقات العمل، والتي لا بد أن تكون من جهة منسجمة مع التنظيم العقلاني القائم ومن جهة ثانية مطابقة للطموحات التي ينتظرها الطرف

الآخر في هذه العلاقة، وعليه ففرص التكوين والتأهيل وكذا الأجرة كمقابل وشرط أساسي لإقامة علاقة العمل، والترقية المهنية كهدف وطموح شرعي لكل عامل لا بد أن تكون في مركز إهتمام كل تصور تنظيمي للإنتاج وعلاقات العمل، وعليه فإننا سنقوم بتحليل هذه المعطيات من خلال الفترة التاريخية للمرحلة الأولى من عمر المصنع محل الدراسة.

11 - 1 - الأجرة

كما قلنا في السابق أنه في هذه المرحلة كل العوامل التسييرية والتنظيمية كانت محددة بنظام العمل والإنتاج الذي يقوم على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية، التي لم تكون طريقة وأسلوب في العمل والإنتاج فحسب بل وسيلة موضوعية لتحديد مدى المساهمة الفعلية لكل عامل في إنجاز المنتوج النهائي، لأن ذلك لم يعد مرتبطا بإرادة العامل بل بسرعة إيقاع سلسلة التركيب هذه وبمحتوى المهام والحركات لكل منصب متواجد فيها، والتي هي مدروسة ومحددة من طرف رب العمل عن طريق مكتب الدراسات ومصلحة المناهج، ولهذا فإن كمية الإنتاج المخطط له وكذا هامش الربح وفائض القيمة النسبي في هذه الحالة يكونان معلومان مسبقا بالنسبة لرب العمل حتى لأقل وحدة إنتاجية ممكنة، مما يسمح لهذا الأخير من إقامة سياسة أجرية تتوافق وطموحاته الإقتصادية كرب للعمل. كون أن الدورة الكاملة للمنتوج الكلي تكمن في تركيب سيارة، وهذه العملية هي تجسيد لعمل جماعي وليس فردي إذ لا يمكن في هذه الظروف وبأي حال من الأحوال تأسيس نظام للأجور يقوم على أساس العمل بالقطعة كمؤشر لمدى المساهمة الفردية لكل عامل في المنتوج النهائي، ولهذا نجد أن المصنع في هذه المرحلة عوض أن يأخذ منتوج الجهد الفردي الذي بذل في إنجاز القطعة المنتجة كوحدة لقياس درجة المساهمة الفردية في العمل الجماعي إتخذت ساعة العمل بصفتها مساحة زمنية له (للعمل) غير أن هذه الوحدة الزمنية لا يمكن أن تكون بصورة مباشرة ومجردة كمقياس لكمية الجهد المبذول إلا إذا تمكن التنظيم القائم تحقيق تطابق تام ووحدة كلية بين يوم العمل كمساحة زمنية من جهة ويوم الإنتاج كجهد وحركة إنتاجية من جهة ثانية، أي لا بد أن يكون يوم الإنتاج لكل عامل في المصنع مطابق تماما ليوم العمل والمقدر بثمانية (08) ساعات، هذا حتى لا يكون هنالك ساعات عمل ضائعة من الإنتاج، فمن أجل تحقيق هذا التطابق كان تنظيم العمل في المصنع محل الدراسة يقوم على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية كما قلنا، وبهذا نلاحظ أن أهم شرط للعقلنة الإقتصادية في علاقات العمل والمتمثل في الربط بين المردودية والأجرة الممنوحة لكل عامل قد تحقق.

بالرغم من أن سلسلة التركيب كانت تشكل نسقا إنتاجيا واحدا لجميع عمال المصنع لما تفرضه من إيقاع موحد من حيث الشدة والحدة عليهم، إلا أنها لم تكن المقياس الوحيد لتحديد درجة المساهمة في الإنتاج، وبالتالي فإن القيمة الأجرية لساعة العمل لكل عامل لا تحدد فقط بالإكتفاء بهذا الجانب الموضوعي الخارج عن إرادة العمال المتواجدين في سلسلة التركيب،

فهناك عوامل ذاتية أخرى كانت تؤخذ بعين الإعتبار في تحديد القيمة النقدية لساعة من العمل منها :

- الأقدمية والخبرة في المصنع بحيث يأخذ هذا العامل بعين الإعتبار لمكافأة درجة الوفاء للمصنع والتنظيم فيه،

- الترتيب المهني بنوعيه العمودي والأفقي، فالترتيب العمودي هو التسلسل في درجة المسؤوليات القيادية، لأنه بالنسبة لهذه الفئة بالإضافة لمساهمتها المباشرة في الإنتاج فإنها تعمل كذلك على تحقيق التنظيم المطلوب له، وترسخه كذهنية لدى جميع العمال، أما الترتيب الأفقي و الترتيب الموجود في نفس مستوى الفئة المهنية كفئة العمال المختصين بصنفيهم الأول والثاني، فالتدرج الأجري الموجود بينهم إنه في هذه الحالة تعويض للإختلاف الموجود في مضمون منصب العمل الذي يعمل فيه كل واحد منهم، فالعامل المختص الذي يشغل منصب عمل على مستوى جزء السلسلة التي تتم فيه عمليات المطالة La tolerie يختلف من حيث التعقيد المهني عن منصب العمل الذي هو موجود في جزء سلسلة التركيب التي تتم فيه العمليات الميكانيكية.

- السلوك الإنضباطي للعامل، إن الإنضباط يشكل أيضا مصدرا للإختلاف والتدرج الأجري في المصنع.

إن الخبرة والترتيب المهني بنوعيه المذكورين سابقا وكمصدر للتدرج الأجري لا يمكن الحصول عليهما داخل المصنع بصورة ستاتيكية أي بدون أن تاخذ المساهمة الفعلية في الإنتاج بعين الإعتبار ولا بصورة غير عقلانية أي الإستفادة منهما تكون في نهاية المطاف ما هي إلا تثمين لعلاقة زبونية أو قرابية، فالعامل الذي لا يثبت بأنه قادر على إنجاز دور أكبر من الدور الذي هو بالصدد القيام به لا يحول إلى منصب عمل أخر أكثر تعقيدا، وبالتالي يبقى يستفيد من نفس الأجرة، وعليه نستطيع أن نستخلص من هذا أنه في هذه المرحلة بقدر ما كانت مقاييس الإنتاج موحدة ومفروضة على الجميع بنفس الحدة والشدة بقدر ما كان تقييم مقابل الاجري للعمال مجزأ حسب الخصائص الموضوعية التي تميزهم عن بعضهم البعض.

ففي هذه المرحلة كذلك لم تكن الحوافز المادية تقدم كعلاوة للأجرة القاعدية، بل الأجرة كانت كلا موحدا ومتكاملا مقابل جهد مبذول، فالأجرة بحد ذاتها تقدم على شكل علاوة أو مكافأة للمثابرة والمردودية في العمل، وعليه فالعامل كان لا يعرف بالضبط كمية النقود التي من الممكن أن يحصل عليها في نهاية الشهر، لان ذلك يتوقف على عدد ساعات العمل التي بإستطاعته أن يقوم بها فعليا، والأمر في ذلك ليس مرتبطا بإرادته بل يمكن أن تتدخل عوامل خارجة عنها تعيقه عن تحقيق ذلك، وعليه حسب العمال المستجوبين أنهم كانوا دائما يقومون بعملية حسابية من النوع التالي " حتى نحصل على أجرة قدرها كذا فلا بد أن نعمل عدد من الساعات بقدر كذا وعدد من الأيام كذا، وحتى نرفع من أجرتنا لا بد أن نبذل الجهد كذا الخ..."

لم تكن الأجرة تمنح للعامل ككتلة واحدة شهريا بل كان بإستطاعته أن يقسمها وحسب إرادته إلى ثلاثة مرات في الشهر، في شكل تسبيقات أجرية، فهذه الطريقة ما هي إلا تكييف

العلاقة الإقتصادية لمتطلبات الظروف الإجتماعية للعامل وهذا كله لصالح العلاقة الإنتاجية العقلانية، لأنه في حالة سوء التسيير العامل لمصاريفه اليومية الشخصية والعائلية يقع في إحتياج لمدخول نقدي ربما يجبره ذلك الى اللجوء لمحيطه الإجتماعي والعائلي ليقترض منه من أجل تلبية هذه الحاجات، وبما أن هذا المحيط تسوده المبادلات والمعاملات غير إقتصادية التي تخدم التضامن العائلي والتكافل الإجتماعي فإن التعامل معه في ظروف مثل هذه لا يؤدي إلا لتبعية أكثر له يمكن أن تقود العامل للدخول في علاقات زبونية أو يقوم بممارسات لا أخلاقية كالسرقة مثلا، وعليه فإن المصنع كان يسعى للقضاء على هذه التبعية، لكي يمنح للعامل إستقلالية إجتماعية وإقتصادية، فكان يقوم بدور يظهر على أنه خدمة إجتماعية أو دور إجتماعي ليس من إختصاصه بل من إختصاص المحيط الذي يوجد فيه المصنع ويعيش فيه العامل، لكن هذا حسب رأينا غير صحيح لأن تقسيم أجرة العامل حسب إحتياجاته الشهرية لا يثقل أو يعيق المصنع في أي شيء بل بالعكس فإن هذه الطريقة تقوي العلاقة بين العامل وأجرته التي هي مورد ونتيجة لنشاطه ومجهوده داخل المؤسسة وعندما تتقوى هذه العلاقة بين العامل وأجرته تتقوى بدورها العلاقة بين العامل كمأجور والمصنع كمستأجر له، هذا كله لصالح العلاقة الإنتاجية.

لم تكن الأجرة في هذه المرحلة وليدة سياسة أجرية للدولة المركزية ولا وليدة عملية تفاوضية بين ممثلي العمال وإدارة المصنع بل كانت تحدد وفق مقاييس إقتصادية من طرف المصنع أما رفع مستوى الأجور للعمال فإنه يتم وفق ثلاثة مستويات كالتالي:

– زيادات سياسية نابعة من قرار الرجل السياسي وتشمل جميع العمال وبدون إستثناء فهذه الزيادة كانت تقرر لمواجهة التدهور النوعي في القدرة الشرائية الناتج عن التضخم الإقتصادي فهي زيادات ميكرو إقتصادية مراقبة من طرف الحكومة أو الدولة المركزية بما أن شركة رونو ملكية عمومية للسلطة الإستعمارية الفرنسية.

– زيادات ميكرو إقتصادية هي من إختصاص السلطة المركزية لشركة رونو تمنحها لعمالها كمكافأة لهم ونتيجة عن تحقيقها لربح إقتصادي، أو كسياسة تدخل في إطارلتسييرها لمواردها البشرية من أجل المحافظة على المنافسة الإقتصادية والدفاع عن علامة وسمعة المؤسسة، لأنها كانت ترى لا بد على عمالها أن يشعروا بأن مؤسستهم هي الأحسن سواء على مستوى الإنتاج أو الخدمات وكذا الأجور، فهي سياسة تعمل على القضاء على التنميط الأجري والمساوتية التي يمكن أن تتولد من الزيادات الماكرو إقتصادية التي يقوم بها الرجل السياسي.

– أما النوع الثالث من الزيادات هي التي نستطيع أن نسميها بالزيادات الفردية أو المهنية والتي تتم على مستوى الفوج أو الفرقة أو وحدة العمل ويقوم بها المسؤول المباشر كمكافأة للمجهود أوالإنضباط والمثابرة في العمل تمنح لعامل ما أو مجموعة من العمال، فهذه الزيادة تقوي وتنمي سلطة المسؤول المباشر وتزيد من هيبته، كما أنها تقضي على التنميط والمساوتية الأجرية بين العمال والتي يمكن أن تترتب من الزيادات التي يقوم بها الرجل السياسي أو المسيرون على مستوى الشركة ككل.

نظرا للظروف الإقتصادية التي كانت سائدة في تلك الفترة والتي كانت تمتاز بوفرة الإنتاج الزراعي جعلت القدرة الشرائية للعامل جيدة وفي صالحه، بحيث أن العامل المختص الصنف الأول كان يتلقى قيمة نقدية للساعة الواحدة من العمل تساوي 341 ف.ق والعامل المختص الصنف الثاني 361 ف.ق للساعة الواحدة والضابط 400 ف.ق، نلاحظ من هذه التسعيرة للساعة الواحدة من العمل أن الفرق في التسعيرة القاعدية بين الفئة والأخرى يقدر بعشرين وأربعين سنتيمات وهو الهامش الذي يتحرك فيه المسؤول المباشر من أجل مكافأة عامل ما بزيادة ف.ق واحد للساعة، مما يرفع أجرته اليومية بحوالي 08 إلى 09 ف.ق فهي زيادة معتبرة فإذا عرفنا أنه في تلك الفترة الكلغ من اللحم يقدر بثلاث دنانير والكيلوغرام من البطاطا بثلاثة فرنك قديم والكيلوغرام من الطماطم بعشرين فرنك قديم والسيارة من سيارات المصنع تقدر بستة مائة الف فرنك قديم.

11 - 2 - التشغيل والتأهيل والترقية

إرتأينا قبل أن نتعرض إلى تحليل هذين العنصرين أن نزيل بعض الغموض الذي يكتنف مفهوم التأهيل لدى بعض الدراسات السوسيولوجية التي تأخذ هذا الأخير على أنه خاصية فردية تميز الافراد ويكون عاملا حاسما في ترتيبهم المهني داخل نسق التنظيم الصناعي غير أنه حسب رأينا أن المؤشرات التي يتكون منها هذا الأخير والتي تتمثل في مستوى المعرفة، الخبرة، المسؤولية الى غير ذلك من العناصر الأخرى ليست تأهيلا بالنسبة للتنظيم الصناعي الإقتصادي، بالقدر ما هي خصائص فردية وشخصية، فالتأهيل بالنسبة له إذن هي درجة المساهمة والمشاركة في إنجاز الأهداف التي من أجلها تأسس هذا التنظيم وعليه فهو دور وحركة وليست إستطاعة معطلة أو كفاءة غير مستغلة، فالتأهيل لا بد أن يؤدي إلى إنجاز الهدف المسطر فهو قدرة لتحقيق المنتوج بمردودية أكبر وإلا يعتبر إستطاعة فردية ذاتية لا غير أي أن التأهيل لا يحدد بالنسبة للشخص أو الفرد بل بالنسبة إلى نسق التنظيم ودرجة المردودية فيه، وعليه أن في مرحلة رونو أن الكفاءة الفردية الذاتية للعمال كانت بسيطة جدا، إن لم نقل معدومة نهائيا فأغلبيتهم لم يكن لديهم أي تأهيل مهني ولا خبرة في العمل الصناعي قبل دخولهم للمصنع، ولا يعرفون حتى القراءة والكتابة ولكن كانوا يقومون بدورهم بكفاءة عالية لماذا؟ لأن ذلك دليل على أن التأهيل قبل أن يكون له محتوى فردي وشخصي فهو إستطاعة جماعية وإجتماعية تخص المجتمع ككل بالدرجة الأولى فهي مستوى حضاري وثقافي له، إستطاع أن يجعل عملية التنفيذ سهلة وبسيطة لعمال غير مؤهلين. ففي تحليلنا لمصنع رونو في هذه المرحلة وللنسق التنظيمي فيه يبين لنا أن التأهيل لم يكن خاصية الأفراد الفاعلين فيه بل بقدر ما هو خاصية يتميز بها المصنع مما جعلهم كذلك، وعليه فإن التشغيل كان يقتصر فقط على جلب العمال الذين يتوفر فيهم الإستعداد النفسي والبدني لتقمص الدور الذي سيوكل إليهم، وبالتالي أن التوظيف في المصنع لم يكن يتطلب أي شروط خاصة ومعقدة ففي حالة الإحتياج أن هذه العملية تتم بطريقتين، إما أن المصنع يلجأ إلى مكتب اليد العاملة لمدينة الحراش أو أن التوظيف يتكلف به المسؤول المباشر والمعني بالنقص في عدد العمال، بحيث

يلجأ هذا الأخير لأحد معارفه ليستقدمه للمصنع للعمل في السلسلة أو الفرقة التي يشرف عليها، فبعد ما تجري على هذا الأخير الفحوص الطبية فهذا هو التأهيل الأولي الذي يسمح للعامل فيما بعد أن ينتقل إلى جزء السلسلة التي سيعمل فيها، وحينها يتكلف به رئيس الفرقة ليضعه صحبة الضابط في منصب عمل يكون الأسهل على مستوى هذه السلسلة بحيث في هذه المرحلة التكوينية يلقن :

- الحركات التي يتطلبها منصب العمل الذي عين فيه حركة، حركة.
- أن يلقن ما هو المطلوب منه بالضبط في هذا المنصب،
- أن يلقن كذلك الكيفية والطريقة التي لا بد أن ينفذ بها هذه الحركات لضمان السرعة والجودة.

تستمر هذه العملية ولكن درجة تدخل الضابط تبدأ تقل تدريجيا إلى أن ينقضي الأسبوع على أكثر تقدير حينها يترك العامل وحده في منصب العمل لكنه تحت المراقبة والمتابعة للضابط من جهة ولرئيس الفرقة من جهة ثانية وذلك لمدة شهرين كاملين حينها يتقرر نهائيا تشغيله أو تسريحه ليعوض بعامل آخر.

فنلاحظ من هذا أن التكوين يهدف إلا إلى إعطاء العامل بعض الأدوار من أجل المساهمة في تحقيق المنتوج وليست عملية تهدف إلى تأهيله مهنيا أي تطوير قدراته الفكرية والمهنية، فهو تأهيل لتقمص دور في النسق كما قلنا وليس تكوين الشخصية مهنية حرة ومستقلة، بإستطاعتها أن تستغنى عن هذا النسق كيفما شاءت ووقت ما شاءت، بحيث العامل عند خروجه من هذا النسق يعرف جيدا بأنه سيصبح لا شيء وبالتالي فإن العمل في هذه المرحلة أعطى للعامل خبرة صناعية ولم يعطه كفاءة مهنية، فهي خبرة في التأقلم مع وقت العمل الصناعي، مع التنظيم العمل الجماعي ومع تقسيم المهام وكيفية تنفيذها، خبرة إنتقلت به وأخرجته من دائرة العمل ضمن العلاقة الأسرية والعائلية أين يكون الفرد فيها عاملا وفي نفس الوقت أبا أو إبنا أو أخا إلى عامل وكفى، وأهلته أن يكون عضوا في نسق وليس محور أو مركز هذا النسق، فحتى الترقية لا تتم وفق المؤهلات الشخصية والفردية للعامل بل تتم وفق العاملين التاليين :

- الإحتياج الفعلي الناتج على شغور منصب عمل في السلسلة ويتطلب تعويضه أو عن إستحداث مناصب عمل جديدة فيها،
- الدور الفعلي للعامل ضمن سلسلة التركيب إذ يلاحظ عليه الإقتدار لتولي منصب عمل يفوق تعقيدا المنصب الذي كان يعمل فيه.

فالترقية لا تكون رأسية مباشرة أي تولي العامل المناصب القيادية على مستوى السلسلة بل هي ترقيات أفقية أي أن يوكل إليه منصب عمل ضمن نفس السلسلة يكون به عدد أكثر من المهام ذات التعقيدات النوعية ينجر عنه تغيير في الأجرة وهناك ترقيات أخرى تدخل في نطاق إعادة الترتيب المهني للعامل وفيها ينتقل العامل مثلا من عامل مختص الصنف الاول إلى عامل مختص الصنف الثاني، فهذه الترقية لا تكون إلا إذا كان العامل قد تقلد جميع المناصب

على مستوى جزء السلسلة التي ينتمي إليها والتي لا توكل إلى عامل من صنفه أو فئته فحينها إذا توفرت الشروط السابقة الذكر يرقى إلى منصب عمل عمودي نستنتج من هذا كله :

– التشغيل في المصنع يخضع ويتناسب مع درجة التأهيل التكنولوجي فيه بحيث أن المرحلة التنفيذية لإنجاز المنتوج لا تحتاج إلا لمنفذين وهو ما كان يتم بالفعل حسب الإستجوابات التي قمنا بها،

– أن التكوين نظرا لكونه كان يهدف إلا لتلقين الدور الصناعي الإنتاجي كان يتم مباشرة في المصنع وداخل الدائرة الإنتاجية لأنه لا يمكن تحقيق مثل هذا النوع من التكوين إلا بهذه الطريقة، وإخضاع العامل لنفس الظروف التي سيعمل فيها طيلة حياته في المصنع،

3– أن الترقية لم يكن لها مفهوم عمودي فقط بل أولا وقبل كل شيء لا بد أن تتم على المستوى الأفقي كما رأينا.

12 – مستوى وعي العمال ودرجة إغترابهم

بعد ما تعرفنا على المميزات التاريخية للمرحلة الجنينية للمصنع، ومعطياته التنظيمية وطرق التسيير فيه، وبما يتميز به من خصائص تقنية إلى غير ذلك من عوامل أخرى، سنقوم الآن بتحليل الآثار التي تركتها كل هذه العوامل على مستوى وعي الأفراد والجماعات والحالة النفسية لديهم، فالعمال الذين إستجوبناهم في إطار هذا البحث أكدوا لنا أنه رغم التعب والإرهاق التي كانت تسببه لهم سلسلة الإنتاج إلا أنهم كانوا يشعرون براحة نفسية كبيرة داخل المصنع وخارجه إلى درجة أنهم كانوا يقبلون على العمل يوميا بفرح وإنشراح كبيرين حسبهم، فالعامل منهم كان يتباهى ويتماهى s'identifie للمكانة والدور الذي يقوم به في سلسلة التركيب وبإنتمائه للمصنع، فالشعور بهذه الراحة النفسية في العمل لم يكن مصدره العمل في حد ذاته أي كمطلب إقتصادي تاريخي كان يشكل قيمة أو مبدأ موجه لسلوكهم بل أنه كل ما هنالك أن هذه الراحة النفسية وليدة رد فعل لوضعية إجتماعية متميزة تختلف على تلك التي كانوا يعيشون فيها قبل دخولهم للمصنع أي وضعية بطالة ووعيهم بها، فالمصنع أصبح يوفر لهم كل ما كانوا يحلمون به، من عمل صناعي مستقر، أجرة دائمة تمكنهم أن يكونوا في وضعية إجابية إزاء السوق، تمايز إجتماعي بالنسبة للذين يعيشون البطالة أو الذين يزالون يعملون ضمن دائرة العمل الزراعي التقليدي، يوفر لهم كذلك وسائل التخلص من ضغوطات الظروف الطبيعية وقساوتها الخ... إذن فالعمل لم يكن يشكل لهم مطلبا إقتصاديا في حد ذاته بوصفه ضرورة إقتصادية تقتضيها العلاقة الأولية بين الإنسان والطبيعة بل مطلبا إجتماعيا تقتضيه الضرورة والإحتياج إلى مدخول ثابت ودائم، فالإغتراب لم يكن للعمل في حد ذاته بقدر ما كان للأجرة وما يوفره المصنع من إمتيازات.

لم يكن للعمال في تلك الفترة مطالب جماعية وفردية محددة هذا رغم الإيقاع الجهنمي لسلسلة الإنتاج بل كانوا يكتفون بما هو متضمن في العملية التنظيمية، فكانوا يعملون على إبراز مهاراتهم في تأقلمهم وتألقهم الإيجابي مع متطلبات سلسلة الإنتاج بالتغلب عليها، ولهذا فإن وعيهم بصفة عامة لم يكن يتجاوز حدود تصارعهم مع السلسلة وظروف التنظيم المحيطة بها

وهذا من أجل كسب رضى المشرفين عليها لأنه حسب الإستجوابات التي قمنا بها، أنهم كانوا ينظرون للعمل في سلسلة التركيب ومصنع رونو بالذات بأنها قمة العمل الصناعي وشيء خارق للعادة لا يفوز به إلا المحظوظين، لأن رونو في تلك الفترة كانت تتميز عن الوحدات الصناعية القليلة المتناثرة هنا وهناك بأنها من أحسنهم لما توفره لعمالها من مزايا أجرية وخدمات مختلفة، فالإغتراب كان كلية للتنظيم التقني وللعمل في السلسلة فكل العمال الذين إستجوبناهم عن تلك الفترة كانوا ينظرون إليها بأنها تمثل بحق المرحلة الذهبية من تاريخ المصنع والصناعة في الجزائر.

لم يكن العمل الذي كان يقوم به العمال في المصنع في تلك الفترة فعلا عقلانيا واعيا أي لم يكن عملا من أجل تحقيق مشروع تاريخي نابع من تصور واضح وواعي لحاضرهم ومستقبلهم، بل كانوا مجرد منفذين لعقلانية ولمشروع حضاري لغيرهم بدافع رد الفعل لوضعيتهم وهروب إلى الأمام من ماضيهم الجهنمي، وبالتالي إحتواهم المصنع بإستراتيجية تنظيمية ومارس عليهم بواسطتها إستغلال فظيع، لأن المصنع وجد نفسه امام عمال لم تكن لديهم أهداف إقتصادية تتوافق مع أهدافه، بل أمام أفراد ليس لهم أي إختيار. فكل ما وفره لهم المصنع كان يحقق لهم أحلامهم وطموحاتهم الإبتدائية والبسيطة، وعليه في ظل غياب مشاريع جماعية أو فردية تاريخية، إن المصنع لم يشكل لهم وسيلة أو وسيط من أجل تحقيقها وإنما كان مجرد ملجأ refuge لهم من الظروف الإجتماعية القاسية التي كانوا يعيشونها والتي كانوا ينظرون إليها على أنها ظرفية وجزئية أي ستزول وتختفي بمجرد حصولهم على أجرة نقدية دائمة وليست شاملة وتاريخية تتطلب مشروعا إجتماعيا وعملا تاريخيا من أجل القضاء عليها.

كان سوق العمل في تلك الفترة كما قلنا يعرف إضطرابات كبيرة وحادة نظرا للعوامل التي ذكرناها في السابق، وبالتالي أن هاجس اليد العاملة العاطلة عن العمل كان يكمن في التخلص من هذه الوضعية بشتى الوسائل ومهما كانت التضحيات، فحصل بذلك توافق بين الحاجة الملحة للعمل من طرف اليد العاملة العاطلة وبين البحث عن يد عاملة طيعة وغير مكلفة، هذه العلاقة غير المتكافئة تركت العامل يعيش داخل المصنع في سلبية تامة وإغتراب كلي لعلاقة الإنتاج، لأن وعيه بالبطالة وظروفها ومساوئها جعلته يرى وضعيته في العمل كلها مزايا ما دامت تنقذه من هذه الوضعية، وبالتالي لم يكن من جهة يعيش حالة إنسحاب من العملية الإنتاجية داخل المصنع ومن جهة ثانية لم يكن العمل بشكل لديه رغبة وميل قوي il n'était pas une vocation pour lui وإنما هو هروب من البطالة يحقق الرضى النفسي والإجتماعي، إذن فلا الحضارة الصناعية ولا تحقيق المشروع الإجتماعي ولا الوعي بالصراع مع الطبيعة هي التي كانت تشكل كعوامل ومبادئ موجهة لأفعال العمال في المصنع بل الوعي بالوضعية الإجتماعية الذاتية والشخصية هي التي كانت تقوم بذلك فالعامل على المستوى الوعي في المصنع لم يكن يعيش ويعمل إلا من أجل أناه الشخصي والذاتي هذا ما يتجلى في إحتجاجات ومطالبات في المصنع التي تتميز بقلتها وغالبا ما تأخذ شكل الإنسحاب الفردي من العمل، كما أن النشاط النقابي كان محدودا ولم يظهر إلا في فترة متأخرة من هذه المرحلة.

13 - النشاط النقابي :

عرف المصنع أول نشاط نقابي له بعد الإستقلال مباشرة، وبالضبط في سنة 1963 فهذا الأخير لم يكن وليد درجة من الوعي الطبقي، ولا ثمرة التطبع بالتقاليد الصناعية بل كان رد فعل وإستجابة فقط لمطالب السلطة السياسية عن طريق النقابة المركزية، التي عملت في هذه الفترة على هيكلة نفسها في المؤسسات الصناعية التي كانت قائمة أنذاك، فهذا التحسيس أو " التحريض" لم يلق صداه إلا لدى فئة قليلة، من العمال فأول فرع نقابي تشكل في المصنع في تلك الفترة لم يكن يضم إلا :

- عمال من فئة التحكم la maitrise فالأعضاء الستة (06) حسب المقابلات الميدانية كانوا إما مشرفي عن العمل أو رؤساء فرق، أي من فئة العمال الذين لهم خبرة في العمل الصناعي وفي المهجر،
- جزائريين دون الفرنسيين هذا دليل على أن مقاييس الإنتماء حددتها عوامل أخرى خارجة عن نطاق علاقة العمل أو الإنتاج والإنتاجية.

كون أن تأسيس أول فرع نقابي لم يكن مبادرة عمالية محضة مما إستدعى أثناء هذه العملية حضور أعضاء من المركزية النقابية كممثلين عنه لرعاية وتنشيط هذه العملية، فحدد مقاييس الترشيح والإنتخاب والتي إقتصرت فقط على السمات الذاتية والشخصية للمترشح بمفهومها الضيق من ضمنها :

- الشجاعة الأدبية
- مستوى معين من القدرة على الإتصال والمحادثة والحوار.
- معروف عليه في وسطه العمالي الضيق بالأمانة ونكران الذات .

فالملاحظ من هذه المقاييس أنها لا تشتمل على تلك التي تشترط نضالا نقابيا سابقا أو الإنتماء لجبهة التحرير الوطني.

كانت في السابق قبل تشكيل الفرع النقابي المطلبية العمالية تتم في شكل فردي ومعزول لأنها لم تكون وليدة وعي بالقدر ما كانت رد فعل لعدم تحمل الإيقاع الجهنمي لسلسلة التركيب، ولذا فالعمال عوض المطالبة الجماعية بتخفيض رتم هذا الإيقاع كانوا يقومون فرديا بتوقيف سلسلة التركيب عن طريق :

1- الضغط على زر الطوارئ le bouton d'urgence الذي كان هو مهينا فقط لتوقيف السلسلة في حالة طارئ ما كحادث مثلا،

2- الرمي بعض الشوارد الحديدية لتعطيلها وتوقيفها عن العمل لفترة معينة حتى يتم إصلاحها،

فنلاحظ من هذا أنها عمليات فردية محدودة، أما بعد تشكيل الفرع النقابي أصبحت هذه النوعية من الإحتجاجات تأخذ الشكل الجماعي وعلى عاتق هذه الهيئة الجديدة، فبدل توقيف السلسلة عن العمل لأخذها كمبرر لتوقف على الإنتاج، أصبح الإحتجاج يأخذ شكل التوقف الجماعي عن العمل ودون التذرع بالسلسلة، هذا من جهة ومن جهة ثانية أن المطلبية تطورت

وأصبحت تطالب إدارة المصنع للقيام بوظائف جديدة إزائهم كمطالبتها بتأسيس نقل العمال أو إقامة المطعم، وهنا المطلبية بدأت تأخذ شكلا آخر أي أصبحت تركز على الإستفادة من المزايا الإجتماعية عوض المطالبة من تخفيض درجة الإستغلال الرأسمالي لهم.

فعلى العموم وما إستنتجناه من إجابات العمال الذين أجرينا معهم المقابلات أن هذه التوقفات عن العمل والتي كانت تتم بناء على عمل نقابي لم تكن إلا رد فعل على عدم تحمل وتيرة الإنتاج، من جهة أو إستجابة لتحسيسات وتحريضات التي كانت تقوم بها النقابة المركزية كمحاولة منها لخلق بعض الذرائع المطلبية من أجل تجسيد وتكريس وجودها داخل المصنع من جهة ثانية، هذا فيما يخص المطالب التي تتعلق بالمزايا الإجتماعية التي لم تكن نابعة من وعي عمالي ونقابي يدخل ضمن المطالبة الواعية بإقامة توزيع عادل لفائض القيمة كما أنه لم يكن وعي بوجود شيء إسمه الرأسمالية أو نظام رأسمالي في الإنتاج يتطلب القضاء عليه من أجل إحلال نظام آخر وعلاقات إنتاجية أخرى، فحتى النقابيون في تلك الفترة كان وعيهم لم يكن يفوق الوعي العام للعمال فهذا الأخير لم يسمح لهم إلا قياس درجة الشعور بالضرر الناتج عن الوتيرة المرتفعة للإنتاج وليس قياس درجة الإستغلال الرأسمالي الذين يعانون منه يوميا.

كانت الخاصية الأساسية التي تميز المصنع في هذه المرحلة تتمثل في النسق التنظيمي الذي يقوم على أساس العقلنة التقنية والذي فرض نفسه على جميع الفئات العمالية المشكلة للمصنع، بحيث أن المردودية الإنتاجية وإرادة الإنتاج لم تكن مرتبطة بمنصب عمل معين ولا فئة عمالية معنية بل الكل كان عليه أن يساير الريتم التي كانت تفرضه سلسلة التركيب، كما أنه نظرا للتخصص في مجال النشاط الإنتاجي بين مختلف الوحدات الإنتاجية لشركة رونو المصنع محل الدراسة كان وحدة لتركيب ما خطط له ولما أنتجته الوحدات الأخرى أعطى مستوى تكنولوجي يتناسب مع الإمكانيات الذاتية للمحيط. كان النسق التنظيمي العام للمصنع تحركه الدوافع الإقتصادية لرب العمل التي تكمن في تحقيق الربح والفائدة، أما دوافع العمل بالنسبة للفئة العمالية التي تشكل التركيبة الإجتماعية الاساسية للمصنع كانت تتحكم فيها البطالة وما ترتب عنها من ظروف إجتماعية قاسية، فالوعي بالبطالة وهذه الوضعية الإجتماعية أدى بهذه الفئة أن تعيش حالة إغتراب كلي لهذا التنظيم القائم وهذا كله من أجل تحقيق مدخول أجري قار ومضمون يسمح لها أن يكون في إستقلالية إجتماعية وفي وضعية إجابية بالنسبة للسوق، الشيء الذي أعطى تزاوج وتلاقي في المصالح، لكنه بدوافع مختلفة وبمستوى من الوعي المتناقض، إن كانت الفئة الأولى تتحرك بوعي إقتصادي واضح ومحدد كما أشرنا، فإن الفئة الثانية لم يتجاوز وعيها الوضعية الإجتماعية التي كانت تعيشها وعليه فإن أفعالها الآنية والمستقبلية كانت فقط مجرد رد فعل لهذه الوضعية.

الفصل الثامن

مرحلة الشركة الوطنية : من تنظيم العمل إلى تنظيم علاقات العمل

الفترة الإنتقالية للمرحلة الثانية

I – الشكل التنظيمي الجديد للمصنع وللعملية الإنتاجية

1 – تنظيم العمل الإنتاجي

1 – 1 – العملية التنفيذية

1 – 2 – سير العملية الإنتاجية

1 – 3 – العملية الذهنية

2 – تنظيم علاقات الإنتاج

2 – 1 – المراقبة في نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات

3 – تنظيم العمل الإداري

II شكل ومضمون المعطيات التنظيمية السارية المفعول

II – 1 – السلطة والقيادة

II – 2 – التأهيل

II – 3 – الأجرة

II – 4 – التكوين والبناء المهني في المصنع

II – 5 – الترقية

III – مستوى الوعي وطبيعة الإستعدادات الذهنية

الفصل الثامن

مرحلة الشركة الوطنية : من تنظيم العمل إلى تنظيم علاقات العمل

الفترة الإنتقالية للمرحلة الثانية :

عرف المصنع في هذه المرحلة الثانية من عمره تغير نوعي وشكلي كبيرين من جميع النواحي، إلا أن هذا التغيير لم يتم دفعة واحدة بل عرف زمانين، الزمن الأول تمثل في القضاء على البنيات القاعدية والتنظيمية التي تميزت بها المرحلة الأولى، والزمن الثاني خصص لوضع الهيئات التسييرية التنظيمية والقاعدية لما جاء به مشروع التنمية، والذي كان يهدف إلى إقامة نشاط صناعي يتجاوز تكنولوجيا وإنتاجيا أي من حيث طبيعة المنتوج بكثير ما كانت تنتجه شركة رونو، أي ليست إقامة صناعة تحويلية أو تركيبية، بل صناعة مصنعة وعليه فإن عملية التأميم التي كانت نقطة الإنطلاق الفعلي وبداية التجسيد الميداني لهذا المشروع التنموي لم تكن عملية قانونية تدخل فقط ضمن بسط سيادة الدولة على ممتلكات المجموعة الوطنية أو مراقبتها، بل كان الهدف كذلك العمل على تغيير طبيعة النشاط الصناعي إلى ما هو أكبر وأرقى من الذي كان. ولهذا فإن ما كان قائما وموجودا في المصنع لم يعد يتجاوب مع هذه الطموحات، أن بسط السيادة القانونية على المصنع لم تقم به تقنيا مؤسسة صناعية عمومية كممثل للمجموعة الوطنية ووسيط للدولة الجزائرية بل أن الحكومة الجزائرية في حد ذاتها كانت هي الطرف الأساسي في هذه العملية وكمقابل لشركة عمومية فرنسية، الشيء الذي جعل حسب رأينا أن كل النزاعات التقنية التي ترتبت من جراء هذه العملية كانت تأخذ طابعا وبعدا سياسيا بين هذه الشركة والدولة الجزائرية، ومن ضمن هذه النزاعات والتي لم تحسم نهائيا إلى يومنا هذا، هي قضية الضرائب والإتاوات الجمركية التي طالبت بها الحكومة الجزائرية آنذاك مقابل عمليات الإستيراد والتصدير التي كانت تقوم بها هذه الشركة من أجل تمويل هذا المصنع محل الدراسة أو غيرها من الوحدات الصناعية الأخرى التابعة لها في الجزائر بالمركبات وقطع الغيار الصناعية أو تصدير منتوجات هذه الوحدات إلى دول خارج الجزائر، وهذا خلال الفترة ما بعد الإستعمارية وكذلك النزاع حول قضية تصفية وممتلكات الشركة وتسريح العمال على أن يتم تعويض هؤلاء ماديا في مقابل هذا التسريح، غير أن هذه العملية حسمت في نهاية الأمر بتدخل الإتحاد العام للعمال الجزائريين لدى عمال المصنع وتحريضهم على المطالبة بالتمسك بالوحدة ورفض التعويضات التي أقترحت عليهم من طرف هذه الشركة الأجنبية، وعليه فإن عملية بسط السيادة هذه تمت بإستحواذ السلطات الجزائرية على ممتلكات المصنع ومعداته بالإضافة إلى ذلك أصبحت تتمتع بالأهلية القانونية كرب عمل إزاء كل الفئات العمالية التي بقيت في المصنع.

تمت هيكلة المصنع بعد ما أصبح ملكية عمومية ضمن الشركة الوطنية للصناعات المعدنية SN METAL وبهذه الهيكلة لم يحافظ المصنع على المنطق التنظيمي التي كانت تعتمده شركة رونو، إذ أن المصنع لم يعد مكلف بمهمة محددة ضمن سلسلة المهام لإنجاز منتوج معين والتي تختص فيه كل وحدة من هذه الوحدات بمهمة محددة، بل أوكلت للمصنع

مهمة إنجاز منتوج إن لم نقل أوكلت إليه مهمة تطوير وإنتاج فئة كاملة من المنتوجات التي تدخل في عملية مكننة وإمداد قطاع البناء والأشغال العمومية بكل ما يحتاجه من تجهيزات تحضير الخرسانة Préparation de beton، وهذا إنطلاقا من عملية التخطيط والهندسة له إلى غاية الإنجاز النهائي، الشيء الذي جعل المصنع ليس وحدة إنتاجية بالمعنى التنظيمي للكلمة بل مؤسسة صناعية قائمة بذاتها تتوفر على كل العمليات الإنتاجية التي يتطلبها منتوج معين في منظور التنظيم الصناعي التايلوري للعمل، وكل هذه العمليات تتم بداخله وتشكل مهمة من مهامه الأساسية في سيرورة عمله لتحقيق المنتوج، وعليه فإن المصنع بالنسبة لمحيطه الصناعي والإنتاجي أصبح من هذه الزاوية كالحرفي الذي يقوم لوحده بجميع المهام في نظام المؤسسة المنيفكتورية Manufacture فأي محاولة لتنظيم عمله بتوسيع المكان أو زيادة عدد المهنيين لديه، وتوزيع المسؤوليات تبقى المردودية الإنتاجية كما هي إن لم يقولب تنظيمه مع التنظيم العلمي للعمل الذي يقتضي الفصل في المهام على كافة المستويات وليس على مستوى الهيئات التنظيمية الداخلية فحسب.

كانت أول عملية تمت بعد بسط السيادة القانونية عليه هو تغيير البناء المهني للمصنع بحيث أولا تم نقل العمال الذين لهم خبرة كبيرة في التنظيم الصناعي والعمل بالسلسلة وجلهم كانوا من الفئة القيادية التي كانت تشرف عن العمل وسير الإنتاج في المرحلة السابقة إلى مركب صناعة السيارات الصناعية بالرويبة SNVI Rouiba، ثم بعد ذلك تم جلب فئة عمالية أخرى من شركة كانت تعمل على مستوى ميناء الجزائر نشاطها الأساسي كان يكمن في صيانة الآلات والمعدات الصناعية تسمى فامبا FANPA . من الخصائص التي كان يتطلبها هذا النوع من النشاط من عماله هو التأهيل المهني في مجال الميكانيكا الصناعية، إذ أستقدم حوالي 100 عامل مهني بالإضافة إلى العدد المتبقي من شركة *رونو كرال* والمقدرة بحوالي 500 عامل، ولذا أصبح المصنع يضم حوالي 600 عامل حسب المقابلات التي أجريناها مع العمال الذين عايشوا هذه المرحلة. وبهذا أصبح المصنع يضم فئة عمالية ذات التأهيل المهني غير المتجانس، إذ أن المجموعة العمالية المستقدمة من شركة فامبا كما قلنا أفرادها يتميزون بتأهيل مهني عال بخلاف عمال رونو الذين ليس لهم إلا خبرة في العمل الصناعي، أما العملية الثانية التي قام بها مسؤولو المصنع أثناء المرحلة الإنتقالية هو إزالة هيئات تنظيم العمل والإنتاج للمرحلة السابقة، وأول هذه العمليات شملت سلسلة التركيب إذ تم تفكيكها وتقطيعها لأنها لم تعد صالحة للعملية الإنتاجية الجديدة، سواء من حيث نوع المنتوج أو طبيعة العملية الإنتاجية في حد ذاتها، فسخرت مجموعة كبيرة من العمال لمدة تتجاوز ثلاثة أشهر من أجل القيام بهذه المهمة التي كانت تتم تحت معانات نفسية كبيرة للعمال الذين عايشوا مرحلة رونو، بحيث كانوا يرون فيها حسبهم بأنها تحطيم لخبرة صناعية ونشاط أصبح يشكل مصرهم في غياب مشروع واضح لما سيؤول إليه المصنع بعد هذه العملية، إذ قال لنا أحد العمال << كنت أشعر حينها أن أحد أطرافي هي التي تقطع أو تمزق >>. •

• الكلام لعامل مختص صنف 2 كان يعمل سابقا في سلسلة التركيب الميكانيكية والذي أصبح أثناء القيام بالبحث الميداني رئيس فرقة.

بقي المصنع على مستوى الإنتاج عدة شهور يقوم بأشغال لإعادة تشكيل وتهيئة منشأته لإستقبال العملية الإنتاجية الجديدة هذا في غياب تنظيم واضح للعمل أو وجود نمط معين للتسيير. إن كانت عملية القضاء على تجربة صناعية تمت في ظرف شهور معدودة وبدون معانات تقنية وتكنولوجية تذكر، فإن الإنطلاق في العملية الإنتاجية الجديدة بدأت تتراءى للمسؤولين على المصنع بأنها أصعب مما كانوا يتوقعون، ولسد هذا الفراغ الإنتاجي فكروا في ضرورة إيجاد نشاط إقتصادي مرحلي إلى غاية الدخول في العملية الإنتاجية الجديدة، فهذا ما تم بالفعل بحيث أصبح المصنع يقوم كذلك بأعمال صيانة الآلات الصناعية في شكل تعاقدي تحتي Sous traitance لصالح شركات أخرى، بموازاة هذا كله عرف المصنع نشاط ثالث يتمثل في وضع وتركيب الآلات والمعدات سواء التي أستقدمت من شركات أخرى كشركة *فانبا* FANPA أو التي تم إستيرادها في إطار عملية تكوين المصنع ومن هذا كله نلاحظ أن مجموعة العمال أثناء هذه المرحلة الإنتقالية كانت مقسمة على هذه الأنشطة الثلاثة، وهي :

- صيانة الآلات الصناعية،
- تهيئة المنشآت،
- وضع وتركيب المعدات،

دون أن يكون هناك نظام واضح وموحد للعمل يفرض نفسه على جميع العمال بنفس الشدة والحدة التي يتضمنها المشروع التنموي.

كانت المهمة الأساسية للمصنع في هذه المرحلة هو إمداد قطاع البناء بكل ما يحتاجه من آليات التي تدخل في نشاط هذا الأخير وهذا حتى يتحقق التكامل الإقتصادي بين القطاعات وكذا تطوير معدات نقل وتحضير الخرسانة والقوالب الإسمنتية فمجال نشاطه لم يخرج عن هذا النطاق، والجدول الموالي يبين تشكيلة المنتوجات التي كلف المصنع بإنتاجها خلال هذه المرحلة والخصائص الإستعمالية لها.

جدول يبين تشكيلة المنتوجات وخصائصها

نوعية المنتوج	الخصائص الإستعمالية	الطاقة الإستعمالية	ورشة الإستعمال		سنة الصنع	عامل التعقيد التكنولوجي
			التقليدية	حديثة		
جرار الورشة G 300	نقل الخراسانة	–	X		1972	1
جرار الورشة G 400	نقل الخراسانة	1000 ليتر	X		1977	1.1
جرار الورشة L 500	نقل الخراسانة	1 300 ليتر		X	1978	2.2
خلاطة الإسمنت 441	تحضير الخرسانة	440 ليتر	X		1977	1.3
صانعة الطوب ELHA		3000 - 4 000 ط/م	X		1978	0.25
وحدة الخرسانة	تحضير وتخزين الخرسانة	–		X	1973	

يتبين لنا من الجدول السابق أن أول منتوج من هذه التشكيلة التي ينتجها المصنع تم إنجازه في سنة 1972 أي حوالي سنة من بعد عملية التأميم التي تمت في 21 أفريل 1971 ، فهذا التأخير في إنطلاق العملية الإنتاجية يرجع لكون أن الأهداف الإقتصادية والصناعية من عملية التأميم كانت لاحقة وثانوية بالنسبة للأهداف السياسية التي كانت هي الدافع والمحرك لهذه العملية والتي تمت بموجب قرار سياسي، وليس بناء على دراسة كل حالة ومعاينة ميدانية لكل مصنع على حدى. كما نستنتج من الخصائص التكنولوجية والإستعمالية للمنتوجات الموجودة في الجدول السابق بأنها مؤهلة لسد حاجات الورشات التقليدية ذات التنظيم البسيط والمردودية الضعيفة، فالهدف الذي أنجز المصنع من أجله والذي يتضمنه المشروع التنموي والمتمثل في تحقيق التكامل بين القطاعات كالمهمة التي أوكلت للمصنع محل الدراسة لتجهيز وتطوير قطاع البناء بالمعدات والآليات التي يحتاجها لم يتحقق، بحيث بقي هذا القطاع يعتمد أساسا في تجهيز نفسه وتطوير قدراته الإنجازية على الإستيراد، أما المصنع وجد نفسه يقوم بإنتاج الآليات للورشة التقليدية والتي لم تعد تستهوي الصناعة الغربية نظرا للقفزة النوعية التي عرفها قطاع البناء وهذا من حيث تنظيم عملية الإنتاج التي تتطلب معدات جد متطورة لزيادة الفاعلية في الإنجاز، فهذا الدور الذي فرض تكنولوجيا على المصنع لم يعد هذا الأخير أمام عملية تنمية المنتوج وتحسينه وفق متطلبات التطور بل أمام حالة تدهور، هذا على الأقل بالنسبة للطموحات والأهداف التي جاء بها المشروع التنموي لأن المصنع لم يحافظ على المستوى التكنولوجي للمنتوج السابق (الذي كان ينتجه في مرحلة رونو) ولم يحقق الغاية التي إستوجبت وجوده كما ذكرنا سابقا.

I – الشكل التنظيمي الجديد للمصنع وللعملية الإنتاجية

بقي المصنع من حيث الشكل الهيكلي والمخطط الكتلي plan de masse كما هو لم يطرأ عليهما تغييرا كبيرا مقارنة بالمرحلة السابقة، بحيث بقيت الفضاءات الثلاثة التي تعرضنا لها في الفصل السابق كما هي من حيث الشكل وطبيعة العملية التي تتضمنها كل واحدة منها، غير أنه بتطور المنطق التنظيمي الجديد أدى إلى ظهور بعض الفضاءات الجزئية ذات الشكل المؤقت précaire لإحتواء المهام والنشاطات الجديدة التي أصبحت من الوظائف الأساسية للمصنع والتي تتعلق سواء بالعملية الإنتاجية أو الإدارية أو الإجتماعية، لأن النمط التنظيمي لم يعد كالمرحلة السابقة مرتبط فقط بسيرورة العملية الإنتاجية التي تنطلق من سلسلة التركيب فحسب، بل بالإضافة للعملية الذهنية التي تدخل في التخطيط والتحضير للمنتوج أصبح هذا الأخير مرتبط كذلك بالتسيير الإداري للمصالح الجديدة التي أنشئت في ظل تطبيق قوانين التأميم وميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات، وعليه فالعملية الإنتاجية أصبحت تتوقف على نشاط قطاعين وهما سيرورة العملية الإنتاجية في حد ذاتها وسيرورة العمل الإداري الذي بدأ يعرف ديناميكية جديدة أثناء هذه المرحلة، بحيث أصبح ينمو على هامش العملية الإنتاجية. وعلى هذا فإن تنظيم العمل لم يعد يقتصر على العمل الإنتاجي الذي يتم على مستوى الورشة بتوزيع وتقسيم المهام فيها بل أصبح هناك :

- تنظيم للعمل الإنتاجي،
- تنظيم لعلاقات الإنتاج،
- تنظيم للعمل الإداري.

1 – تنظيم العمل الإنتاجي

لم يعد تنظيم العمل الإنتاجي يقتصر كما قلنا على العملية التنفيذية لإنجاز المنتوج فقط، بل أصبحت تشمل كذلك العمليات الذهنية والتحضيرية له والتي هي من إختصاص مكتب الدراسات ومصلحة المناهج les méthodes وتنسيق وترتيب العمليات l'ordonnancement .

1 – 1 العملية التنفيذية

أن الدورة الإنتاجية الكاملة لها تبدأ بعملية التموين بالمواد الأولية والمعدات التي تدخل في صناعة المنتوج وتنتهي بالعملية النهائية التي تتم عليه قبل تركينه أو نقله لوحدات البيع التابعة للمؤسسة الأم، فالمجال الذي تقام عليه هذه العمليات مقسم كما كان في العملية الإنتاجية السابقة بين الفضاء الأيسر للورشة الذي هو مخصص لعمليات إمداد المجال الإنتاجي بكل ما يحتاجه من مدخلات، والورشة المغطاة التي تضم عمليات التصنيع usinage والتركيب montage ، وفي الأخير المجال الأيمن للورشة الذي هو مخصص كذلك للإختبارات الوظيفية

للمنتوج كما أنه مجال لتركين وتخزين مخرجات الورشة. فالعمليات التي تتم في الفضاء الأيسر من الورشة تتعلق بتفريغ المواد الأولية التي تدخل في تركيب منتوجات المصنع قبل توزيعها على مختلف المخازن وفضاءات التخزين حسب طبيعتها وحسب القرب من العملية الإنتاجية التي تدخل فيها، فالمواد الحديدية الخام بمختلف أحجامها وأشكالها كالصفائح الحديدية والأقضاب الدائرية والمستطيلة كلها ترتب في هذا الفضاء غير المغطى، بالقرب من الجناح المخصص لعملية التجزئة والتقطيع débitage، أما المركبات وقطع الغيار التي يحصل عليها المصنع سواء عن طريق الإستيراد أو من السوق الداخلية فإنها تنقل إلى المخزن الموجود داخل المساحة المغطاة لتصفف هناك إلى أن يحين وقت إستعمالها أو تركيبها، أما المساحة المغطاة التي تتمثل في الورشة atelier فإن فضاءها مقسم على العمليات الإنتاجية التالية :

أ - *المجال الأول* : هذا المجال يحتل مقدمة الفضاء الخلفي للمصنع من الشرق إلى الغرب والتي هي على شكل مقدمة حذاء أو رجل فيل patte d'éléphant فهذا المجال تتم فيه كل العمليات المتعلقة بتقطيع وتجزئة وثني الأشكال الحديدية المختلفة، وذلك حسب المواصفات التقنية التي يتطلبها المنتوج وكما هي متضمنة في عريضة الإنتاج الخاصة بهذه العملية، فالعمليات التي تتم على مستوى هذا المجال تتمثل في تحضير الحديد لكي يصبح قابلا للإستعمال من طرف عمليات إنتاجية أخرى سواء كانت نهائية منها أو قبل نهائية، أما تشكيلة الألات التي تدخل في هذه العملية الإنتاجية والتي هي موجودة في المصنع تتمثل في مختلف آلات التقطيع التي تختلف بإختلاف الأشكال الحديدية التي يستعملها المصنع، فالعمل عليها لا يتطلب تأهيل مهني عال إلا بالقدر الذي يمكن العامل أن يحترم الدقة في المقاييس المطلوبة وهذه الدقة يمكن أن يحصل عليها العامل سواء عن طريق قدرته الذهنية في فهم مواصفات التي تحتوي عليها عريضة الإنتاج المتعلقة بالعملية التي هو بصدد إنجازها، أو عن طريق الخبرة المهنية التي يكتسبها العامل من تكرار العملية الإنتاجية إلى ان تصبح لديه عملية روتينية، فمهمة كل عامل مكلف بعملية إنتاجية على مستوى هذا النوع من النشاط الإنتاجي يتطلب منه تحقيق الكمية المطلوبة من القطع بالمقاييس والمواصفات المحددة له وحسب نوع الآلة التي يعمل عليها بدون أن يكون ذلك مرتبط مباشرة بمهام عامل آخر او عملية إنتاجية أخرى.

ب - *المجال الثاني* : أن هذا المجال مقسم بين نماذج المنتوجات الثلاثة التي ينتجها المصنع والتي تحتل كل واحدة منها طول سلسلة الإنتاج بكاملها، إثنان متوازيان يشغلان حوالي ثلثي طول المصنع وهما :

- سلسلة خاصة بتركيب خلاطة الخرسانة chaine des betonnières
- سلسلة خاصة بتركيب ناقل الخرسانة chaine des dumpers

أما السلسلة الثالثة المتعلقة بتركيب آلة صنع قوالب الطوب من الإسمنت pondeuses فإنها موجودة على مستوى الثلث الأخير من المساحة الكلية للورشة وتقاسمها فيه الفرقة المكلفة بالعمليات النهائية équipe de la finition التي تقام على المنتوج بعد ما يخرج من سلسلة التركيب، فنلاحظ من هذا أن عمليات التركيب والمهام المتعلقة بها هي التي تشغل الجزء الأكبر من نشاط المصنع من حيث المساحة التي تشغلها أو من حيث عدد السلاسل الإنتاجية وكذا عدد العمال، أن هذا النوع من النشاط لا يستعمل فيه أي آليات أو آلات إنتاجية خاصة، بل

كلما يستعمله العامل أو يحتاج إليه في هذه العملية الإنتاجية لايتجاوز أدوات التلحيم الكهربـاني، أو التجهيزات اليدوية البسيطة من مفاتيح ميكانيكية وغيرها، فالمستوى التكنولوجـي لهـا محـدد إذن بطبيعة الأدوات التي تستعملها، أما طبيعة العمل فيها منه ما هو فـردي أي كـل عـامل لـه طور إنتاجي خاص به دون أن يكون للمهام الإنتاجية التـي يقوم بهـا يوميـا أي إرتبـاط مباشـر ومتتالي بمهام العامل الذي هو قبله في السلسلة، ومنه كذلك ما هو جمـاعي يقـوم بـه فرديـن أو ثلاثة بصورة جماعية من أجل إنجاز العملية المطلوبة ليس لكون أن العملية الإنتاجية تكنولوجيا معقدة بل لأنها تتطلب جهدا عضليا أكبر أو تدخـل أكثر للجـانب البشـري فيهـا حسـب التنظيـم الموجود والمستوى التكنولوجي للمصنع.

ج – المجال الثالث : هذا المجال مخصص للعمليات النهائية التي تتم على المنتوج بعد خروجه من سلسلة التركيب، ويشغل الثلث الأخير من الورشة الذي يتقاسمه كما قلنا مع سلسـلة تركيب ألات قوالب الطوب الإسمنتية هذا الجزء تتم فيه النشاطات التـي تتعلـق بدهـن المنتـوج، وتركيب بعض التجهيزات الأخرى بخلاف كتلة المحرك bloc moteur إذا كـان المنتـوج نـاقل الخرسانة مثلا، كذلك أن الألات المستعملة في هذا القسـم مـن الإنتـاج لاتتجـاوز أدوات بسـيطة التي يستعملها الصانع الحرفي في عمله اليومي الذي يتطلب حضورا كبيرا للعنصر البشري.

د – المجال الرابع : هذا المجال يقتسم عرض المصنع مع السلسلتين الخاصتين بخلاطة الخرسانة أو ناقل الخرسانة كما يمتد كذلك على حوالي نصـف طـول هذيـن السلسـلتين ويسـمى قسم التصنيع usinage، وتتم فيه كل عمليات التصنيع لبعض القطـع والمركبـات الجزئيـة التـي تدخل في تركيب كل منتوجات المصنع بدرجات متفاوتة، فالنشاط الإنتاجي لهذا القسم يقوم على أساس إستعمال الآلات الميكانيكية لكل ما يسمى بالمخـارط Les tours علـى مختلـف أنواعهـا وخصائصها التكنولوجية والإستعمالية والتي تتمثل في مايلي:

- الات الخراطة أو النجارة الحديدية Les tours من ذات الحجم الصغير والمتوسط
- آلات التفريز Les fraiseuses وتسمى كذلك بالمخارط العمودية،
- آلات التثقيب Les perceuses
- آلآت الخراطة الحديدية كبيرة الحجم أو ما يسمى بالمخارط الأفقية.

أن هذا النوع من النشاط والعمل على هذه الآلات يتطلب نظريا تأهيلا مهنيـا عاليـا فـي المكانيكـا العامـة، ودرايـة تامـة بالخصـائص التكنولوجيـة للآلــة وكـذا الخصـــائص الفيزيائيــة والكيميائية لمختلف المعادن الحديدية والدقة الكبيرة في حساب القياسات الجزئية والبسيطة جدا. إن الترتيب والتصنيـف علـى مستوى هـذا الجنـاح لا يخضـع إلـى التتـابع المنطقـي والتنظيمـي للعمليـات الإنتاجية بـل يخضـع للخصـائص الإستعمالية لهـا، بحيـث نجـد أن آلات الخراطــة والنجارة كلها معزولة مع بعضها البعض، وكذا الشأن بالنسبة لآلات التفريز والتثقيب.

1 - 2 - سير العملية الإنتاجية

بعد ما تعرفنا على العمليات الإنتاجية للعمل التنفيذي والمجالات التي تحتلها من فضاء المصنع سنتعرض الآن لسير العمل في الأربع مجالات أو القطاعات التي تتكون منه هذه العملية الإنتاجية، وهم كما رأينا :

- التقطيع والتجزئة débitage
- التصنيع usinage
- التركيب montage
- العمليات النهاية finition

فانطلاق العملية الإنتاجية يبدأ في المجال المخصص لتقطيع وتجزئة الحديد، فالعمليات الإنتاجية التي تتم في هذا المجال هي التي تمول سلاسل التركيب الثلاثة وكذا ورشة التصنيع أو النجارة الحديدية بكل ما يحتاجون إليه من قطع حسب المواصفات التكنولوجية المحددة في مختلف مخططات إجازة المنتوج وعراض الإنتاج game de production، فبالنسبة لسلاسل التركيب تستعمل هذه القطع الحديدية مباشرة دون أن تجرى عليهاأي عملية أخرى، بخلاف ورشة التصنيع أو الخراطة الحديدية فإن هذه الأشكال الحديدية المجزأة تعتبر بالنسبة لها مادة أولية لعمليتها الإنتاجية، بحيث تجرى عليها كل مهام التخريط tournage والتفريز fraisage المطلوبة لتصبح قطعة مهيئة للدخول في عملية التركيب، فكل من مجالي التجزئة والتصنيع يعتبران الممول الرئيسي لسلاسل التركيب بكل القطع الحديدية المدمجة ما عدا المركبات العضوية، فإن المصنع يحصل عليها من خارج دائرته الإنتاجية، أما المجال الإنتاجي الرابع والمتمثل في الأعمال النهائية فإن تمويله يتم بنسبة 80 إلى 90 % من السوق الخارجية وبالعملة الصعبة.

لم يأخذ بعين الإعتبار عند توزيع مجالات المصنع وفضاءاته الترتيب التكنولوجي والمنطقي الموجود ضمنيا بين هذه العمليات بحيث لا نجدها مرتبة ومتتالية بشكل خطي على طول المصنع وبالشكل الذي يجعل بداية المصنع هو في نفس الوقت بداية للعملية الإنتاجية الأولى ونهايته آخر عملية إنتاجية لإنجاز المنتوج مما يسهل عملية نقله من منصب عمل إلى آخر ومن عملية إنتاجية إلى أخرى، وخاصة إذا علمنا أن سلسلة الإنتاج لم تعد كما كانت في المرحلة السابقة ميكانيكية، إذ أن المنتوج المنقول عليها هو المتحرك الوحيد على طول السلسلة، فغياب تنظيم العمل بالسلسلة الميكانيكية وكذا غياب النظام الخطي المتتالي للعملية الإنتاجية جعل المصنع يعرف بداخله حركة كبيرة من جراء عملية الذهاب والإياب للآليات والأشخاص بين مناصب العمل على مستوى كل مجال الإنتاج من جهة وبين هذه المجالات في ما بينها من جهة ثانية، أن سير العملية الإنتاجية بالنسبة لكل منصب عمل على مستوى المجالات الإنتاجية الثلاثة، التجزئة، التصنيع والتركيب، تتم على الشكل التالي مع إختلاف بسيط بين منصب عمل وآخر :

- تنقل المادة الأولية لكل منصب عمل حسب طبيعة العملية المراد إنجازها وبواسطة آلة الرفع clarck ،
- يقوم كل عامل بإنجاز العملية الإنتاجية المطلوبة منه حسب مواصفات عريضة الإنتاج وبالعدد المطلوب منه فيها،
- يضع العامل القطع التي أنجز عليها عمليته في حاويات مخصصة لذلك،
- يأتي سائق آلة الرفع لينقل هذه الحاوية بما فيها من قطع إلى منصب عمل آخر لكي تقام عليها العملية الموالية إذا كانت المواصفات التكنولوجية للقطعة النهائية تتطلب ذلك، وهكذا دواليك حتى تأخذ هذه القطعة شكلها النهائي لتصنف بعدها على أنها قطعة غيار وتنقل إلى المخزن المحدد لها لتدخل في عملية التركيب.

مما يلاحظ من سير العملية الإنتاجية أن مهام العامل لم تعد كما كانت في المرحلة السابقة، مهام بسيطة ومحددة من ضمن مجموع المهام التي تعطي المنتوج النهائي عند إنقضاء الدورة الكاملة لمناصب العمل الموجودة على مستوى سلسلة التركيب، بل في المرحلة الحالية أصبح العمال يقومون بأطوار إنتاجية بكاملها، فكل طور رغم بساطته التكنولوجية فإنه قائم بذاته، بحيث يستطيع كل عامل أن ينجز عمله دون أن يكون ذلك مرتبطا في الزمان والمكان بمهام العامل الذي يليه أو قبله في العملية الإنتاجية، فالمنتوج بالنسبة له ليس الوحدة الإنتاجية للمصنع كما كان في السابق السيارة مثلا، بل أن المنتوج هذا أصبح هو القطعة التي ينجزها هذا العامل وبدون مشاركة أي أحد، فالتتابع في العمليات الإنتاجية المفروضة تكنولوجيا من أجل إنجاز المنتوج لم يستطع تنظيم العمل أن يجسدها ميدانيا لكي يتحقق الترابط الميكانيكي بين مهام مناصب العمل الموجودة في السلسلة الإنتاجية، فأصبح بذلك الدور الإنتاجي للعامل يعني إنجاز القطعة وليس القيام بالمهام المشتركة لإنجاز الوحدة الإنتاجية للمصنع، وعمله لم يعد مرتبط بالدورة الكاملة لسلسلة الإنتاج بل بالدورة الكاملة للآلة التي يعمل عليها والتي يتحكم فيها هو، وليس قيادة المصنع كما كان في المرحلة السابقة، فأصبح لكل عامل منتوجه وليس مهامه والفرق بين الإثنين واضح.

لم يعد سير العملية الإنتاجية يتوقف فقط على الطور الإنتاجي الذي يقوم به العامل مباشرة على المنتوج بل أنه نظرا لغياب السلسلة الميكانيكية أصبحت هذه العملية تتوقف كذلك على إرادة والدور الذي يقوم به لما يسمى بمتتبع القطع Le suiveur de pièces، أن هذا الأخير بواسطة الرافعة الآلية clarck أصبح يقوم بالدور الذي كانت تقوم به سلسلة التركيب الميكانيكية في الربط بين مناصب العمل والمجالات الإنتاجية المختلفة بنقل منتوج منصب العمل إلى منصب آخر لكي تقام عليه العملية الموالية فهذه الطريقة في الإنتاج وتنظيم العمل أدت إلى طول دورة الإنتاج وثقل سيرها، لأن هذه الأخيرة أصبحت تتكون من مجموعة الأطوار الإنتاجية لكل منصب عمل على مستوى العملية التنفيذية بالإضافة إلى التدخلات المطلوبة بين كل منصب عمل وآخر من طرف متتبع القطع لنقل منتوجاتها سواء لتقام عليها العملية الموالية أو لتخزينها إلى أن يحين وقت تركيبها، وتنظيم العمل على أساس نقل القطع الإنتاجية بواسطة الآليات الرافعة أثناء سير العملية الإنتاجية لم يأت لحل مشكل المردودية الإنتاجية بالقدر ما كان وسيلة تجنب إستعمال الجهد العضلي فيها.

لا تتحقق العقلنة في العمل الصناعي التي تقتضي تحسين وقت الإنتاج ورفع المردودية الإنتاجية إلا بواسطة المكننة الكلية لوسائل الإنتاج ونقل المنتوج والمراقبة العمالية، هذا بالإضافة إلى التحسين المستمر في المنتوج بالتقليل من العمليات الصغيرة والجزئية التي تحتاج إلى الدقة والوقت الكبير في تركيبها غير أن الملاحظة الميدانية للمعطيات وتنظيم سير العملية الإنتاجية في المصنع تبين لنا كما رأينا :

- التوزيع غير الخطي غير متتالي لمجالات المصنع جعل منه عبارة عن موزانيك من العمليات الإنتاجية،
- يدوية وحرفية العملية الإنتاجية في مجالاتها الثلاثة ما عدا التصنيع،
- الحدودية التكنولوجية للآلات المستعملة،
- الإعتماد على وسائل المراقبة المباشرة وغير الميكانيكية للفئة العمالية،

بهذه العوامل كلها نستطيع أن نقول أن المصنع دخل في مرحلة الحرفية المتطورة ليس إلا وهذا خاصة في ما يتعلق بسير العملية الإنتاجية التنفيذية.

1 - 3 - العملية الذهنية

إضطلع المصنع ولأول مرة منذ نشأته في هذه المرحلة بمهمة جديدة تتجاوز الدور الإنتاجي التنفيذي الذي كان يقوم به في السابق، إذ أصبح لزاما عليه ألا تقتصر دورته الإنتاجية إلا على الجانب التركيبي فقط، بل لا بد أن تتضمن كذلك الهندسة للمنتوج والتخطيط والمتابعة للعملية الإنتاجية، وهذا إستجابة مع متطلبات المشروع التنموي الذي كان من طموحاته في هذا المجال تنمية التحكم في التكنولوجيا عن طريق الصناعة المصنعة وليس تنمية المردودية الإنتاجية للمصانع التي كانت قائمة أنذاك، ولهذا إتسعت الدائرة الإنتاجية للمصنع بظهور هيئات تنظيمية جديدة للتكفل بهذه العملية، غير أن هذه الهيئات كانت في البداية تتميز بطورها الجنيني والمتداخل، بحيث عند إنطلاق العملية الإنتاجية الأولى لم يكن المصنع يتوفر على مكتب للدراسات، ولا مصلحة للمناهج وأخرى للعمليات قائمة بذاتها تشكل كل واحدة منها حلقة كاملة مكتملة من سلسلة التنظيم التايلوري للعمل الذهني، فأول ما تأسس في المصنع هيئة بسيطة تقوم بالمهام المنوطة بمصلحتي المناهج والعمليات وذلك في ماي 1971، فهذه الهيئة لم تتجاوز حدود الشخص الواحد، إذ كان يقوم لوحده بمهام تحضير العمل لكل من السلسلة والفروع المتواجدة فيها، وبقيت الأمور تسير بهذا الشكل بالنسبة لهذين الهيئتين إلى غاية سنة 1976 السنة التي تم فيها الفصل بينهما، إذ أن المناهج رقيت إلى مستوى مصلحة وبقيت عملية تصنيف العمليات فرع منها. أما مكتب الدراسات تم تكوينه كهيئة مستقلة عن مهام التسيير التي كانت تقوم بها الهيئة المشرفة عن المصنع سنة 1973 أي سنتين بعد التأميم، إن درجة التكفل بهذه العملية الذهنية لا تتوقف على ظهور وإختفاء الهيئات المكلفة بها بقدر ما تتوقف على تركيبتها البشرية ودرجة تأهيلها التكنولوجي والصناعي، فهذه الهيئات منذ نشأتها سنة 1971

إلى غاية سنة 1985 إن تركيبتها البشرية بالنسبة 99 % لم تتجاوز المستوى التأهيلي لتقني أو لتقني سامي، وأغلبهم تم توظيفهم في 1976 أي عند تأسيس مصلحة المناهج وعددهم لم يتجاوز ستة عناصر من ذوي التخصص في الرسم الصناعي التنفيذي dessin industriel ، إلا واحد منهم كان تقني سامي في الدراسات، هذا عن مستواهم المهني أما عن مستواهم التعليمي أو الدراسي إلا القليل منهم كان له المستوى الثانوي، وعليه فإن تكوينهم لم يكن في معاهد ومدارس عليا بل كان في مركز التكوين المهني لمركب الحجار بعنابة C.I.T.A.M الذي هو متخصص في تكوين الإطارات المتوسطة من رجال التحكم maitrise والتقنيين القادمين من مجال العمل وليس الطور التعليمي إذن فهم مهنيين وليسوا مهندسين أو إطارات طاقاتهم الإنتاجية تكمن في قوتهم الذهنية والفكرية التي تعتبر شرطا أساسيا في إقامة وسير هذه العملية الإنتاجية، وحتى أول مهندس الذي عين في سنة 1978 من اجل تدعيم التركيبة البشرية لمكتب الدراسات كان مكون في جامعة روسية ومختص في هندسة القاطرات والمقطورات وليس في آلات الورشة والخرسانة ولم يمكث طويلا في منصب عمله حيث غادر المصنع بعد مدة لا تتجاوز ثلاثة سنوات تقريبا. فالعمل الذي كان يقوم به هؤلاء التقنيون على مستوى هذه الهيئات لم يتعد طيلة هذه المرحلة في السعي وراء فك الرموز وألغاز التي كانت تتضمنها ملفات إجازات التصنيع licence de fabrication التي كان المصنع قد إشتراها من مؤسسات فرنسية ولبنانية من أجل تجسيدها على مستوى العملية الإنتاجية، فتقسيم العمل الذهني بين هذه الهيئات الثلاثة على مستوى المصنع كانت كالتالي:

- مكتب الدراسات، كون أن العملية الإنتاجية تقوم على أساس شراء التكنولوجيا وليس الهندسة لها إنطلاقا من المصنع وجد نفسه يقوم بعملية تحليل والفهم الجيد لمخططات التكنولوجيا للمنتوج التي ترافق إجازات التصنيع.
- مصلحة المناهج تقوم بنفس العملية السابقة لكنها إنطلاقا من عرائض الإنتاج les games de production،
- الهيئة المكلفة بتصنيف وتركيب العمليات إهتمت بكشوف تطبيق ومتابعة عملية الإنتاج على مستوى المصنع.

نلاحظ من هذا التقسيم للعمل على مستوى هذه العملية الذهنية من البداية إلى النهاية أنه هناك تقسيم أولي للعمل بين مكتب الدراسات المنتج للتكنولوجيا وصاحب المنتوج، ومكتب دراسات المصنع المشتري لهذا المنتوج، فالأول تكفل بالدور الذهني المنوط به والذي يتمثل في إنتاج التكنولوجيا أما مكتب الدراسات للمصنع وجد نفسه يقوم بمهام ثانوية عن ما كان من المفروض أن يقوم به تكنولوجيا وحسب المنظور التايلوري لتقسيم العمل بين ما هو تنفيذي وما هو ذهني، وعلى هذا أن مكتب الدراسات على مستوى العملية الإنتاجية في المصنع أصبح مكتبا للعمليات حسب المهام التي كان يقوم بها في هذه المرحلة أكثر منه مكتب تخطيط وهندسة وتصميم للمنتوج والعملية الإنتاجية، وبذلك كان عمله أقرب لعمل مصلحة المناهج، فهو ليس بعمل تنفيذي محض يدخل ضمن العمل اليدوي وليس هو تفكير تنظيري وهندسي محض بل كان تفكير في تفكير الآخرين وترجمة لتنظيرهم فهو إذن عمل فكري ونظري من نوع خاص

لايـوجد ضـمـن التنظيم التقني للعمل حسب الفلسفة التايلورية، فهو بذلك يضيف لهذا التصور التايلوري حلقة زائدة وليس إضافية نابعة من روح الإبداع والإبتكار بل أنها نابعة من روح الإبتداع هذا عن المهام والدور الذي قامت به هيئات الإنتاج الذهني أثناء هذه المرحلة وسنتعرض في الفصل اللاحق بشيء أكثر من التفصيل.

2 - تنظيم علاقات الإنتاج

عرف المصنع بعد التأميم وبعد المرحلة الإنتقالية توجها جديدا في الإهتمام بشؤونه التنظيمية فلم يعد تنظيم مجال الإنتاج بالمعنى الضيق للكلمة ولا تقسيم العمل يشكلان محور العملية التنظيمية، بل إنتقل هذا الإهتمام للعملية التسييرية، وعليه لم يعد محتوى هذه العملية التنظيمية قضية تقنية ومعطى تكنولوجي مرتبطة بنفس المراحل الإبداعية الذهنية الذي يعرفها المنتوج الصناعي نفسه، بل قضية تقنينية قانونية مرتبطة بإنتاج الهيئات التشريعية والإدارية، وعليه في هذه المرحلة عرف المصنع تدشينا وتجسيدا لهذا المنطق التنظيمي، فأول عملية تنظيمية عرفتها المؤسسات الإقتصادية العمومية ومن ضمنها المصنع محل الدراسة في تلك الفترة، كانت تتمثل في إصدار لقانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات G.S.E الذي تم تطبيقه فعليا في المصنع وتنصيب أول مجلس عمالي له في سنة 1978 ، إذن ما هو المجال الذي أراد أن ينظمه هذا القانون؟ وما هي الأطراف المعنية به؟ وهل منطق العلاقات القانونية التعاقدية التي أتى بها هذا القانون هي التي بقيت تتحكم في علاقات الإنتاج والعمل؟ وما هي المواقف المختلفة والوعي الناتج من الشكل البنائي الذي تجسد واقعيا؟

إن المطلع على نص ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات يلاحظ أن المجال الذي حدده لنفسه يقتصر فقط على الجانب التسييري، وبذلك حصل إختصاص في المجالين بحيث بقي مجال تنظيم العملية الإنتاجية متروك للتكنولوجيا وكلفت الهيئات الإدارية بتسيير مضمون علاقات العمل والإنتاج، فمضمون تسيير علاقات الإنتاج حسب هذا الميثاق يكمن في إشراك العمال في تسيير المؤسسة الإقتصادية بحيث ينص هذا الأخير << أن هدف السلطة الوحيد هو تحقيق مطامح الجماهير التي تمثلها هذه السلطة وكذلك على ترقية العمال في جميع الميادين حتى يمكن لهؤلاء أن يتصرفوا دائما بكيفية أكثر في مصيرهم ، ومن الضروري العمل على إلغاء القيود الكثيرة التي تعتبر من بقايا العهد الإستعماري... ويجب أن يوجد لهذا الوضع حله في تعزيز الإقتصاد الإشتراكي، وفي مراقبة أكثر دقة للقطاع الخاص، وفي إشراك العمال المتزايد في تسيير المؤسسة >> (1) غير أن منح حق المشاركة في التسيير للعمال لا يقتصر على الجوانب التقنية البحتة كالمراجعة السنوية للحسابات والمراقبة المالية للوحدة الإنتاجية أو

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الكتابة العامة للحكومة، ميثاق تنظيم الإشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 101 الصادر بتاريخ 1971/12/13 ، ص. 1731 .

المؤسسة، بل الهدف منه أكبر من ذلك وأعمق إذ يكمن في البعد السياسي المتمثل في توزيع السلطة وتقسيمها بين الأطراف المعنية بالمجال الإنتاجي بحيث ترفع العامل من مجرد دولب في آلة كما أرادت له التايلورية ومن ورائها الرأسمالية أن يكون إلى منتج ومسير في نفس الوقت إذ ينص هذا الميثاق على ما يلي << أن الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعامل وهي صفة المنتج المسير تمارس خاصة ضمن مجلس العمال المذكور الذي لا تنحصر مراقبته لنشاط المؤسسة في المظاهر التقنية وحدها بل تتخذ بعدا سياسيا على الخصوص >> (1) فهذا البعد السياسي يتمثل في ترتيب علاقات السلطة والقيادة وتحديد الحقوق والواجبات المرتبطة بهما، وهو المجال الذي جاء ينظمه ويوضحه هذا القانون بين الأطراف المشاركة في العملية الإنتاجية داخل المؤسسة الإقتصادية العمومية إذ أن التنظيم العلمي للعمل يقتضي الفصل بين العمل التنفيذي والعمل التأطيري في مجال الإنتاج، فإن الدور الذي أوكل للنخبة التقنوقراطية في الإشراف وتسيير العملية الإنتاجية بنص هذا القانون يعتبر شيء طبيعي وشرعي بالنسبة لها، وتجسيدا لمقتضيات هذا التنظيم العلمي غير أن الشيء الذي يتطلب المناقشة والتوضيح هو أن تنظيم وتقسيم العمل الذي أراد هذا القانون أن يكرسه لم يحترم مجال إختصاص كل فئة، بحيث منح للفئة المنتجة والمنفذة مهمة ودور إضافي يخرج عن نطاق إختصاصها باقتسامها مع الفئة التقنوقراطية المجال المخول لهذه الأخيرة وبذلك إنقلب المنطق التايلوري لتقسيم العمل رأسا على عقب، بحيث أصبحت الفئة غير المؤهلة والتي تحتاج إلى دعم ومساندة سواء مباشرة أو عن طريق إمدادها بالوسائل التقنية التي تسهل لها عملها، هي التي تقدم الدعم والمشورة للفئة التي هي ضمنيا أكثر منها تأهيلا وإستطاعة على العمل الذهني والتسييري، وليس هذا فحسب بل أن هذا القانون أعطى حق المشاركة في التسيير لفئة أخرى لا علاقة لها بالعملية الإنتاجية وهي الفئة الإدارية، وعلى هذا يقول جيلالي اليابس << أن المشاركة في التسيير la cogestion تعني في الواقع تقسيم في المهام داخل الحقل الإقتصادي الإجتماعي بين المقررين التقنوقراطيين، البيروقراطيين والمؤسسات التمثيلية للعمال، هذا التقسيم للعمال لا يستطيع أن يقوم دون الهيمنة القيادية >> (2). فنلاحظ من هذا كله أن المشاركة في التسيير لا تعني مشاركة كل فئة في حدود مجال إختصاصها في العملية الإنتاجية، بل تعني إقتسام المهام داخل مجال واحد وهو المجال التسييري كما ذكرنا، لما يرجع ذلك وما هو مضمون هذه المهام؟ يجب الإشارة قبل التطرق لهذين السؤالين إلى أن تقسيم هذه المهام لم تكن بطريقة مسطحة أي بدون أن يقوم القانون بتحديد العلاقات التبعية بل أن هذا الأخير قد أقام ترتيبا إجتماعيا قانونيا بين هذه الأطراف أعطى فيه حق الوصاية والرعاية للنخبة الإدارية، بحيث ينص ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات على ما يلي<< توضع المؤسسة تحت سلطة وصاية فريدة يجب عليها أن تطبق جميع التوجيهات وعلى المؤسسة أن تقوم بتأدية مهامها معتمدة في آن واحد على أساس التوجيه الإقتصادي المركزي وحرية مبادرة الممارسين بإنسجام وبتضامن

(1) نفس المرجع السابق، ص. 1733 .

(2) D. liabes, *Op cit*, P. 232

من طرف مجلس العمال والمديرية >> (1)، أما النخبة التقنوقراطية رغم أن القانون جعل منها تابعة ومسؤولة أمام النخبة الإدارية فإنه في نفس الوقت جعلها المسؤولة الوحيدة على العملية الإنتاجية، قبل الممثلين الشرعيين للعمال الذين ليس لهم إلا حق إبداء الرأي وفي إطار منظم عن طريق اللجان التسييرية التي أستحدثت من طرف القانون ولهذا الغرض، فالمادة 61 من قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات تنص كذلك على مايلي << يتصرف المدير العام للمؤسسة تحت سلطة الوزير الوصي ويكون مسؤولا عن التسيير العام للمؤسسة في نطاق إختصاصاته المحددة بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية وفي إحترام الإختصاصات الموكلة إلى مجلس العمال ... >> (2)، فمن هذه المادة نستنتج كذلك أن مسؤولية النخبة التقنوقراطية على تسيير المؤسسة لايتحدد بموجب التنظيم العلمي للعمل ولابمقتضى العلاقة الإجتماعية الإقتصادية المترتبة عن ملكية وسائل الإنتاج وبصفتهم بورجوازية صغيرة والحاملين المباشرين لهذه العلاقة، بل تتحدد بموجب النصوص التشريعية والتنظيمية، كما تشير المادة السابقة والتي تجعل منهم من جهة مجرد تابعين ومنفذين لتوجيهات وقرارات النخبة الإدارية، ومن جهة ثانية المسؤولين المعنيين مباشرة بالتسيير الحسن بالعملية الإنتاجية، وعلى هذا يقول عبد اللطيف بن شنهو << يظهر على أن الفئة في التنوقراطية بأنها تعيش أزمة لأنه بالإضافة إلى التهميش السياسي المضروب عليها فإنها تعاني من إنتقادات لاذعة لعجزها عن تحقيق النجاعة وعن عدم قدرتها لتنظيم التسيير الإقتصادي، مما جعل شرعيتها التاريخية وحتى السياسية تتأثر بذلك >> (3) إذ أن تأسيس القانون الإشتراكي للمؤسسات وتطبيقه أراد بناء علاقات للسلطة في المؤسسة الإقتصادية على أساس العلاقة القانونية بين البيروقراطية والتقنوقراطية والعمال في مجتمع يفتقد أفراده لأدنى مقومات المعاملات والممارسات التعاقدية في معاملتهم اليومية وممارستهم الإجتماعية.

إن إهتمام هذا القانون بعلاقات الإنتاج ليس من أجل تغييرها بما يتوافق والطموحات الإنتاجية التي تؤدي إلى تطوير القوى الإنتاجية بل لإقامة علاقات كما هي مبنية ومبينة قانونا دون إعطاء أي فرصة لتجاوزها، ومن هذا نستنتج أن التسيير الإشتراكي للمؤسسات لم يأتي لتطوير قوى الإنتاج لتغيير علاقات الإنتاج حسب المنظور الماركسي للتنمية الإقتصادية والتقدم الإجتماعي، بل جاء لتسيير العلاقات التي أقامها هو وبين الأطراف التي ليس لها علاقة مباشرة للعملية الإنتاجية في مجال التنظيم الإقتصادي، بل أقامها بين الأطراف التي هي مكلفة بتسيير وتوزيع ثروات المجتمع، فالتشبث بهاجس تسيير علاقات الإنتاج قبل تطوير قوى الإنتاج أعطى محتوى إيديولوجي وديماغوجي أكثر منه إقتصادي لصيغة التنظيم التي جاء بها هذا القانون.

---

(1) ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1735 .

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الكتابة العامة للحكومة، قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، أمر رقم 74/71 مؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق لـ 16 نوفمبر 1971 ، الجريدة الرسمية عدد 101 الصادرة في 1971/12/13 ، ص. 1739.

(3) Abellatif Benachenhou, L'expérience algérienne de planification et de développement 1962 - 1982, Alger, O.P.U, 1983, p. 300.

أفضت عملية إعطاء الأولوية والأهمية لتسيير علاقات الإنتاج قبل تطوير وتنمية قوى الإنتاج إلى نتيجة معاكسة تماما لأهداف المشروع التنموي فعوض أن يكون دور المؤسسة ومهام مؤطريها ومسيريها ينحصر في التشبث فقط بتحقيق الإنتاج والإنتاجية وتطوير إستطاعتهم الفردية والجماعية في صراعهم مع الطبيعة للوصول إلى هذا الهدف، أصبح دورهم يتمثل في تسيير وتوزيع العائدات والثروات التي يضعها المجتمع تحت مسؤولية المؤسسة الإقتصادية. فأصبحت إذن عملية التوزيع هي التي تشكل الشغل الشاغل والوظيفة الأساسية التي إضطلعت بها الأطراف الثلاثة المعنية بالمجال الإقتصادي وفي ظل العلاقة المحددة بينهم قانونا وبذلك ظهرت إزدواجية وتقسيم للعمل أو المهام في المجال الإقتصادي، بحيث أصبحت فئة مكلفة بالعملية الإنتاجية والإنتاج وتخضع لحد ما لمنطق التقسيم العلمي للعمل، وفئة أخرى مكلفة بمهام الوظيفة التوزيعية وتخضع لمنطق الترتيب الإجتماعي الذي جاء به القانون، غير أنه في هذه المرحلة أصبحت وظيفة الفئة الثانية تنمو وتتطور على حساب وظيفة الفئة الأولى مما أدى إلى أن تسيير العملية التوزيعية هي التي أصبحت تشكل الميزة الأساسية لصيغة المشاركة التي أتى بها القانون ولهذا يقول G. De Villers << أن قدرة السلطة المحدودة في تسيير العلاقات الإجتماعية وفي ممارسة القيادة السياسة الفعلية على المجتمع جعلت من النشاط السياسي من هذه الأخيرة ينحصر في العمل على التوزيع المركزي للثروات عوض أن يهتم أو يعمل على تغيير العلاقات الإجتماعية>> (1). فربط وظيفة التسيير بالتوزيع وليس بالإنتاج هو الذي يفسر إذن نزوح كل الفئات إلى الوظيفة التسييرية على مجال إختصاص كل واحد منهم في العملية الإنتاجية. وعليه فالمشاركة في التسيير التي أقامها هذا القانون لم يكن الهدف منها سياسيا يكمن في تقسيم السلطة كما يقول *علي الكنز* (2) بالقدر ما كان الهدف منها ولو نظريا على الأقل هو ضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية وهذا لا يمكنه أن يتحقق إلا عن طريق إقامة توزيع عادل بين الأطراف المعنية، فبإختصار أن سير العملية الإنتاجية وإقامة العلاقات المرتبطة بها لا يمكن أن يتحقق إلا عن طريق التوزيع أولا وقبل كل شيء وكشرط أساسي، ولذا نجد أن ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات عمد على جعل الحقوق مرتبطة ومضمونة بمجرد الإنتماء فقط إلى المجال الذي سيعرف تطبيق هذا القانون في المؤسسة العمومية، إذ ينص << وفي القطاع الإشتراكي تكون حقوق العمال مضمونة بحسب نوع المؤسسة وتمارس هذه الحقوق على الخصوص بواسطة الإشراك المباشر في التسيير المنصوص عليه في التنظيم الإشتراكي للمؤسسات >> (3) وبذلك أصبحت درجة الإستفادة من التوزيع تتحدد بالإنتماء إلى هذا النظام الجديد، وبمدى العمل على إستمراره وتكريسه ولم تترك كمتغير تابع لمدى المساهمة الفردية والجماعية في تحقيق أهداف المشروع التنموي عن طريق العمل المنتج، لا تقتصر عملية التسيير على مجرد إقامة توزيع عادل حسب القانون بل لا بد من بذل الجهد

(1) G. De Villers, " Politique et caractéristiques du système étatique en Algérie période 1967 - 1980 " in Développement économique et lutte contre la pauvreté en Algérie, Alger, C.R.E.A 1984, P. 289.
(2) A. El Kenz, Op cit, P.

(3) ميثاق تنظيم الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1732.

اللازم للمحافظة وضمان الإستمرارية لهذه العلاقات القائمة حيث القانون أعطى الحق لإقامتها فانه لم يعط أي فرصة لأحد من هذه الأطراف أن يتجاوزها أو إمكانية إعادة النظر في الترتيب القائم بين أطرافها، فإن حرص قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات على وحدة المصالح بين الأطراف المكونة لهذه العلاقة، أدى بهذه الأطراف أن تعمل بكل الوسائل المادية والإديولوجية المتاحة لديها من أجل تحقيق هذا الهدف ولو على حساب الإنتاج، ومن هنا نستنتج كذلك أن التوزيع لم يكن الهدف منه إقتصادي يكمن في تطوير وتنمية قوى الإنتاج لصالح العملية الإنتاجية بل وظيفي يكمن في التقريب بين المصالح من جهة والعمل على المحافظة وإستقرار العلاقات القانونية القائمة من جهة ثانية، هنا نستنتج كذلك أن الهاجس السياسي المتمثل في تحقيق الوفاق كان الهدف الضمني والجوهري لهذا القانون وليس الإنتاج، فينص ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات على ما يلي << ليست الدولة صورة تجريدية ولا هي دولة من النوع البرجوازي بل هي دولة تضمن مصالح الجماهير الكادحة، وإذا كانت المؤسسة الخاصة تتميز بالتناقض الدائم الموجود بين مصالح العمل ومصالح العمال وهي مصالح متباعدة تماما فإن مصالح المنتجين ومصالح الدولة لا يمكن الفصل بينهما في المؤسسة الإشتراكية... >> (1) أن هذه السان سيمونية المتجسدة في روح قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات والتي أرادت أن تقيم علاقة صناعية إنتاجية على مجرد إفتراض مسبق يتمثل في كون أنه هناك وحدة في المصالح بين الفئات المعنية بهذه العلاقة أدت في نهاية المطاف وعند التجسيد الفعلي لها إلى اللجوء لوسائل بسيطة لم تتجاوز المحفزات المادية النفعية التي سرعان ما تحجب الهدف الرئيسي لدى الفئات المعنية بالعلاقة لكي تبقى وحدها في الصورة، وهنا يحصل التطابق الكلي بين الوسائل والأهداف عوض أن هذه الأخيرة تبقى هي الموجه للسلوكات الجماعية والفردية فإنها تتشيأ وتصبح من نفس جنس طبيعة الوسائل، فهذا الترابط الذي حصل بين إقامة العلاقة مهما كانت سياسية أو صناعية بالمحفزات المادية أدى إلى إرتباط التحالف أو الوفاق الوطني بالإقتصاد الريعي وهذا ما أشار إليه كثير من المؤلفين فمحمد مبتول الذي لاحظ وجود علاقة عكسية بين توفر الريع البترولي وإختفاء النزاعات بين مختلف الفئات، وخاصة عندما يتعلق الأمر ببناء المصانع بحيث يقول << إن وجود الريع البترولي سيقدم لنا معطى أساسي يسمح لنا بتفسير ظاهرة إختفاء الصراعات والنزاعات بين أطراف السلطة وخاصة أثناء بناء المصانع >> (2). أما عبد اللطيف بن أشنهو من جهته يرى كذلك أنه هناك تزامن وترابط لا ينفصل بين الإقامة ما عبد اللطيف بن أشنهوو المحافظة على الوفاق الوطني ووجود الإقتصاد الريعي إذ يقول << ... إن الوفاق الوطني في الجزائر لا ينفصل عن سيرورة وجود إقتصاد ريعي، فالتغاضي أو عدم فهم هذا المعطى الأساسي والمهم سيعرضنا إلى إرتكاب أخطاء نظرية وتطبيقية كبيرة فإستعمال إذن المداخيل المتأتية من البترول والغاز تسمح من تكملة وإنجاز عدة أهداف الفئات الإجتماعية المتواجدة >> (3)

(1) ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1732.

(2) M. Mebtoul, Op cit, P. 199.

(3) A. Ben Achenhou, Op cit, P. 300.

وهنا نستطيع أن نستخلص ما يلي : أن المثالية المتضمنة في ميثاق وقانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات والتي أرادت إقامة علاقة السلطة والتبعية بين الأطراف المعنية بالعلاقة الصناعية ليس على أساس الصراع والنزاع كما ترى الماركسية بل على اساس الوفاق والتضامن المفقودان ضمنيا أدى في نهاية المطاف إلى إعطاء ديناميكية لعملية التوزيع على حساب الإنتاج في مناخ إقتصادي قائم على أساس المداخيل المتأتية من الريع البترولي، وليس من الإنتاج وبالتالي أن الهدف الوظيفي الذي كان يطمح إلى تحقيقه قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات المتمثل في التعبئة العمالية لضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية، تحول مضمونه وأصبح يقوم بتعبئة أخرى لضمان ثبات وإستقرار والمحافظة على موازين القوى داخل مجال الإنتاج بنفس الترتيب الإجتماعي الذي جاء به القانون.

2 - 1 - المراقبة في نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات

بعدما إنتهينا من تحليل محتوى الوظيفة التسييرية التي جاء بها هذا القانون سنقوم بدراسة المراقبة فيه، لأنه لا يوجد أي تنظيم مهما كان نوعه سواء كان إقتصادي أو إجتماعي يخلو من هذه الوظيفة المهمة فبتحديد محتواها ووسائلها يتبين لنا طبيعة سير النظام ومدى عقلنته ونوعية هذه العقلنة، فمفهوم المراقبة يكتنفه غموض كبير من حيث هل هو عملية أو فعل قبلي أي يكون قبل حدوث الفعل وبالتالي يكون عاملا ومبدءا موجها لهذا الفعل أو بعدي أي يأتي بعد حدوث الفعل أو صدور القرار ليرى مدى مطابقته للقواعد المعدة مسبقا، وعلى هذا يقول ***ألان توران*** A. Touraine << أن مفهوم المراقبة يعاني من بعض الغموض فبالمعنى التقليدي له يدل على نشاط الذي يتبع القرار فبهذه الحالة أنه لا يوجه بل يتحقق فقط من مدى مطابقة القرار للمبادئ أو القواعد التي أعدت مسبقا >> (1) وبالتالي فإن المراقبة ليست متظمنة داخل المبدأ الموجه للفعل بل مشبنة في القواعد والأنماط المعدة مسبقا وتمارس بعد صدور الفعل، كما أنها تدل على أن الفعل لا يتم بتوجيه من الفاعل التاريخي le sujet Historique بل يتم بدافع الحوافز والضغوطات المادية، ففي مرحلة رونو التي عرف فيها المصنع تنظيم العمل بالسلسلة كانت المراقبة لها محتوى تكنولوجي أي متضمنة في النمط التنظيمي للإنتاج الذي يعتمد على تنظيم العمل بالسلسلة الميكانيكية فالتحكم في سير السلسلة هو تحكم في سير العمل وفي نفس الوقت يعتبر شكلا من أشكال المراقبة للعملية الإنتاجية والفئات العمالية المكلفة بها، فهي إذن مراقبة ملازمة ومتزامنة مع الفعل أو الحركة التي يقوم بها العامل وتفرض نفسها من الخارج أي متضمنة في الوسائل والطرق التقنية لتنظيم العمل وليس مبدأموجه كما قلنا. أما المراقبة التي جاء بها أساسا قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات بالإضافة لكونها أنها مراقبة تقليدية بعدية أنها ليست موجهة نحو العملية الإنتاجية والفئات المكلفة بها بل نحو العملية التسييرية وضد

(1) A. Touraine, *Op* cit, P. 142.

الفئة التقنوقراطية أساسا بصفتها الفئة المكلفة قانونا بضمان السير الحسن للعملية الإنتاجية بكل أبعادها كما رأينا، وحتى نوضح محتوى المراقبة التي جاء بها هذا التنظيم سنقوم بتحديد الأطراف المعنية بها والدور الذي يخوله القانون لكل طرف من هذه الأطراف، فصفة المنتج المسير تخول للفئة العمالية حق ممارسة الرقابة عوض أن تمارس عليها هذه الرقابة بحيث ينص ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات على ما يلي << أن الصفة الممنوحة من الآن فصاعدا للعامل هي صفة المنتج المسير تمارس خاصة ضمن مجلس العمال المذكور الذي لا تنحصر مراقبته على نشاط المؤسسة في المظاهر التقنية وحدها، بل تأخذ بعدا سياسيا على الخصوص يجب إبرازه في الإمتيازات المخولة لمجلس العمال>> (1) فنلاحظ من هذا النص أن المراقبة التي يضطلع بها العمال لا تخصهم مباشرة جميعا، بل تقتصر على الهيئة التنظيمية المنتخبة من طرفهم ومستحدثة بموجب هذا القانون ووفق شروط معينة التي تجعل من الأفراد المؤهلين للدخول في هذه الهيئة أن يكونوا أولا وقبل كل شيء عمال منخرطين في النقابة لمدة لا تقل عن سنة وهي ضرورية لمراقبتهم من طرف الهيئة النقابية التي ترشحهم لذلك، كما أن المراقبة العمالية هذه ليست مطلقة وردعية بالنسبة للسلوك المخالف بل أنها محدودة الإختصاص حسب القانون وإستشارية مما يجعل منها أن تكون شكلية، أي غير موجهة للفعل كما رأينا وليس لها الإمكانية والترخيص القانوني اللذان يسمحان لها بتصحيح السلوك غير المطابق للقواعد المحددة، فالمادة 28 من قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات تحدد إختصاص هذه الهيئة المتمثلة في مجلس العمالي << يتصرف مجلس العمال في سائر السلطات لمراقبة تسيير المؤسسة أو الوحدة وتنفيذ البرنامج، وبهذه الصفة يضع تقريرا سنويا يبدي فيه رأيه في تسيير المؤسسة أو الوحدة >> (2) فبنص هذه المادة يتبين لنا أن المراقبة العمالية رغم شكليتها وإقتصارها على هيئة مجلس العمال فإنها إنتقلت من مراقبة العمال المعنيين المباشرين بالعملية الإنتاجية إلى مراقبة المسيرين المكلفين بعملية التوزيع كما رأينا فيما سبق فهذه المراقبة أعطت الحق القانوني لممثلي العمال للدخول في العلاقة التوزيعية على حساب العلاقة الإنتاجية التي تربطهم بالقاعدة العمالية والعملية الإنتاجية، فهذه العملية عوض أن تؤدي إلى تطوير وسائل المراقبة التقنية والتكنولوجية كما فعلت التايلورية مثلا أدت إلى تطوير وإنتاج وسائل المراقبة الإدارية، ولهذا أستحدثت لجان عمالية دائمة ديمومة الهيئات الإدارية مهمتها المتابعة اليومية والمستمرة لعمل الإدارة وهذه اللجان تغطي من حيث الإختصاص جميع النشاطات الإدارية للمؤسسة أو الوحدة وتتمثل على الأكثر في الخمس اللجان التالية :

- لجنة الشؤون الإقتصادية والمالية
- لجنة الشؤون الإجتماعية والثقافية
- لجنة الشؤون المستخدمين والتكوين
- لجنة الشؤون التأديبية
- لجنة حفظ الصحة والأمن

---

(1) ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1733.
(2) قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1737

فبهذا التوجه أن ممثلي العمال تحولوا تحت وطأة سيرورة العمل الإداري إلى إداريين ومسيرين عوض أن يبقوا كمنتجين كما عرفهم االقانون نفسه، أو على الأقل كمشرفين على العملية الإنتاجية بما لهم من تحكم صناعي ومهني الذي حصلوا عليه طيلة حياتهم المهنية والصناعية.

أما فئة المسيرين أو ما يسمى بالتقنوقراطيين رغم أن الرقابة تمارس على مجال نشاطهم فإن القانون منح لهم بدورهم إمكانية مراقبة نشاطات مجلس العمال بحيث رخص لمجلس المديرية بأن يشارك بقوة القانون وبصوت إستشاري في إجتماعات مجلس العمال، كما أن هذه الإجتماعات لا بد أن تختتم بتحرير محضر وأن يرسل إلى مديرية الوحدة أو المؤسسة هذا كما تنص عليه كل من المادتين 44 و 46 من هذا القانون وليس هذا فحسب فقد أستحدثت في مديرية الوحدة هيئة جديدة تسمى بمجلس المديرية Conseil de Direction يتكون من المساعدين المباشرين لمدير الوحدة أو المؤسسةبالإضافة إلى ممثل أو ممثلين ينتخبهما مجلس العمال في هذه الهيئة لمدة ثلاثة سنوات، هذا المجلس يترأسه مدير الوحدة أو المؤسسة.

نلاحظ من هذا كله أن المصنع قد إستحدثت فيه بموجب هذا القانون هيئتين الأولى عمالية يكون فيها لأعضاء المديرية حق المراقبة الإستشارية، وأخرى متكونة من إطارات المديرية يكون فيها التمثيل العمالي ضعيفا لا يتعدى في أي حال من الأحوال إثنين يتمتعون فيها بحق التصويت والمشاركة في إتخاذ القرار هذا دائما تحت سلطة المدير، أما عن الفرق في مجال الصلاحيات بين الهيئتين أي مجلس العمال ومجلس المديرية، نلاحظ أن القانون لم يمنح للهيئة الأولى إلا حق إبداء الرأي وتقديم التوصيات حول بعض القضايا التسييرية كما هي موضحة في المادتين 29 و30 من هذا القانون أما الهيئة الثانية لها صلاحية أخذ جميع القرارات التسييرية المتعلقة بالأمور الداخلية للمصنع والبث فيها وهذا كما تنص عليه المادة 59 ، فبوجود هذين الهيئتين على مستوى المصنع وطبيعة تشكيلهما والحقوق المخولة لممثلي كل فئة فيهما والصلاحيات الموكلة لكل واحدة منهما نستنتج أن القانون لم يرد كما رأينا في السابق إلا تحقيق التوازن في القوى بين هذه الهيئة وتلك وبين فئة العمال وفئة المسيرين على مستوى الوحدة الإقتصادية، بحيث خول لكل فئة حق مراقبة الفئة الثانية دون أن يعطي لأي منهما حق التصرف أو إنهاء المهام المؤسساتية لكل منهما مهما وصلت درجة الإختلاف والنزاع أو التجاوز لصلاحياتهما وأي محاولة لذلك تضع فاعليها تحت طائلة القانون، وهذا ما يجعل من العلاقات الإجتماعية داخل مجال الإنتاج أو علاقات العمل أن تبقى دائما تحتل مركز إهتمام المسيرين في عملهم اليومي وبذلك نجد أن دور هؤلاء إنتقل من تنمية الإنتاج عن طريق تنمية قواه إلى بذل الجهد الدائم والمستمر في تسيير علاقات الإنتاج من أجل المحافظة على هذا البناء الإجتماعي بالشكل الذي جاء به هذا القانون ولو على حساب الإنتاج وبإستعمال كل الوسائل المتاحة إليهم والمتمثلة في سلطة التوزيع.

منح القانون للنخبة الإدارية المركزية كل الصلاحيات التي تجعل منها هي المالكة الحقيقية للعلاقة الإجتماعية داخل مجال الإنتاج دون أن تكون هي الحاملة المباشرة لها، بحيث

هي التي لها الحق أن تنهي مهام كل هيئة من الهيئات التي أقامها هذا القانون دون غيرها وهذا يخص حتى الهيئات العمالية المنتخبة حيث تنص المادة 47 على ما يلي << يجوز وقف أوحل مجلس العمال في حالة عجز أو إرتكاب أخطاء جسيمة عند ممارسة إختصاصاته، تعلن العقوبة بقرار وزاري بالنسبة لمجلس عمال الوحدة وبمرسوم بالنسبة لمجلس عمال المؤسسة وبمبادرة السلطات النقابية أو الحزبية >> (1) وكذا نفس الشيء بالنسبة للهيئات التسييرية للمؤسسة الإقتصادية حيث تنص المادة 60 << يمكن عزل أعضاء مجلس المديرية في حالة خطأ جسيم يرتكبونه عند ممارسة إختصاصاتهم أو في حالة الحصول على نتائج ناقصة منسوبة إلى تسييرهم السيئ >> (2) نلاحظ هنا أن القانون يتكلم عن أعضاء وليس عن هيئة في ما يتعلق بمجلس المديرية وهذا مما يدل على تمسك النخبة الإدارية بهذا التنظيم وبالهيئات التي تشكل الإمتداد الطبيعي لها ولو على حساب الأهداف الاساسية التي جاءت بالمؤسسة الإقتصادية، لأن التمسك بالهيئات بهذا الشكل التنظيمي معناه إستمرار العلاقة والشكل البنائي الذي جاء بهما هذا القانون، أن حرص القانون على تأسيس شبكة من المراقبة بين الهيئات الموجودة داخل المؤسسة إلى درجة أننا نجد أن كل هيئة تقوم بمراقبة الهيئة الأخرى وفي نفس الوقت تمارس عليها الرقابة من طرف تلك الهيئة كما رأينا فيما يتعلق بمجلس العمال ومجلس المديرية مثلا غير أن هذه المراقبة المركبة لم تأت بنتيجة لكونها أنها شكلية وليس الهدف منها العمل على تغيير وإزالة كل ما يقف حاجزا أمام العامل المنتج من أجل تحقيق أهدافه ولو كانت العلاقة الإنتاجية القائمة نفسها، فهاجس تحقيق الإستقرار والثبات التي يتضمنها التنظيم الإشتراكي للمؤسسات كان أقوى من هاجس التنمية والتقدم اللذان يقتضيان أن تكون ديناميكية التغيير والمراجعة الكلية والجذرية للعلاقات الإجتماعية القائمة في المؤسسة الإقتصادية حاضرة في نظام هذا التنظيم حتى يؤدي ذلك إلى تطوير وسائل الإنتاج بما يتوافق والأهداف الإنتاجية فغيابها أدى إلى ظهور وسائل نوعية جديدة ليس من أجل تغيير العلاقات إلى علاقات أخرى أكثر تقدما وتناسبا مع الأهداف الإنتاجية لمشروع التنمية بل للإنتقال بها لتصبح أكثر تناسبا مع أهداف الثبات والنظام La Stabilité et L'ordre التي جاء بهما القانون، وبالتالي تحولت هذه الأخيرة من العلاقات التي من المفروض أن تكون إنتاجية لتصبح علاقة توزيعية في ظل نظام إقتصادي مبني على المداخيل المتأتية من الريوع البترولية الشيء الذي أعطى الإمكانية للنخبة التقنوقراطية المسيرة أن تقوم بالدور الأساسي المطلوب منها ضمنيا على أكمل وجه، والمتمثل في تسيير علاقات الإنتاج من أجل المحافظة على النظام والثبات عن طريق الدخول في علاقة زبونية مع النخبة العمالية من أجل شراء خضوعها وإستسلامها للعلاقة القائمة وهذا ما يفسر حسب رأينا تأرجح هذه الأخيرة بين الإندماجية تارة ومطلبية تارة أخرى.

---

(1) نفس المرجع السابق ، ص. 1738.
(2) نفس المرجع السابق ، ص. 1739

3 – تنظيم العمل الإداري

كان للإهتمام بعملية تسيير علاقات العمل والتوزيع على حساب تطوير قوى الإنتاج والعملية الإنتاجية نفسها دور كبير في إعطاء ديناميكية خاصة لتطور الجهاز الإداري ومناصب العمل المرتبطة به، إلى أن أصبح يشكل مجالا قائما بذاته أفضى في نهاية المطاف إلى تقسيم جديد للعمل على مستوى المصنع إلى ما هو إداري وما هو إنتاجي عوض أن يكون كما هو في الأساس وحسب التنظيم العلمي بين ما هو ذهني وما هو تنفيذي. لم تبق مناصب العمل كما كانت في مرحلة رونو من حيث العدد والتخصص مرتبطة مباشرة بالعملية الإنتاجية والدورة الكاملة من أجل إنجاز المنتوج، ولم تبق تقتصر فقط على تلك الأدوار الإنتاجية التي تنظمها سلسلة التركيب الميكانيكية كما ذكرنا والتي يوجد بينها ترتيب مهني حسب درجة المساهمة المباشرة في العملية الإنتاجية، بل إتسعت دائرتها وكبرت قائمتها وأصبحت معظمها مرتبطة أكثر بمجالات أخرى لا علاقة مباشرة لها بالعملية الإنتاجية وتحقيق المنتوج والتي تتمثل في :

- مجال الإدارة العامة والوسائل وتسيير شؤون المستخدمين،
- مجال تسيير عمليات التموين،
- مجال عمليات المالية والمحاسبية،
- مجال الشؤون الإجتماعية والثقافية،
- مجال تسيير المنتوج وتسويقه.

فأصبح المصنع بذلك عبارة عن تركيبة معقدة من المهام غير المتجانسة تتنوع بتنوع الوظائف المختلفة التي يعمل المصنع على إنجازها أو إشباعها، لكل منها منطقها التنظيم وميكانيزماتها الخاصة التي تحكمها، وكل ما تعقدت أو كبر حجمها يعرف المصنع سواء هيكلة جديدة في منظامه Organigramme أو زيادة جديدة في توظيف العمال وبهذا لم تعد عملية توظيف العمال تخضع لحجم العملية الإنتاجية وتطورها كما كان الشأن في المرحلة السابقة بل للدرجة التعقد في الوظيفة الإدارية، فمثلا بعد ما تكفل المصنع بالعمل على إشباع بعض الحاجيات التي كانت في السابق من مهام المحيط أو على عاتق العامل نفسه كإستحداث النقل والمطعم للعمال أدى ذلك مباشرة إلى زيادة في عدد مناصب العمل وعدد العمال الشيء الذي إستدعى إقامة هيئة إدارية لتسيير هذا المجال الجديد، هذا بدوره أدى إلى زيادة حجم العمليات على مصلحة الإدارة والمالية من تسيير ملفات المستخدمين ومن تحضير ودفع أجر العمال الشيء الذي إستدعى إلى زيادة عدد العمال على مستوى هذا المجال، وهكذا إلى أن أصبح العمل الإداري أو العمل الذي ليس له علاقة مباشرة بالعمل المنتج يتطور في البداية على هامش العملية الإنتاجية وفي المرحلة اللاحقة على حسابها، فبين سنتي 1979 و 1980 نجد أن المصنع عرف التطور التالي في عدد العمال حسب المجالات الموالية :

جدول تطور عدد العمال (1)

السنوات / المجالات	تطور عدد العمال 1979	1980	الفارق	النسبة %
مجال الإنتاج	549	476	63 -	11-
مجال الدعم التقني	105	154	49 +	47
مجال الإدارة	236	270	34 +	14
مجموع	890	900	10 +	

نلاحظ من هذا الجدول أن عدد عمال العملية الإنتاجية لسنة 1980 أي بعد تطبيق قانون تسيير إشتراكي للمؤسسات قد تناقص بنسبة 11 % من مجمل العمال الذين كانوا موجودين في سنة 1979 على مستوى هذه الفئة. كما نلاحظ كذلك أن عدد العمال مجال دعم التقني قد زاد بنسبة 47 % من عدد العمال الذين كانوا موجودين لدى هذه الفئة في سنة 1977 ، أما عدد العمال مجال الإداري قد زادوا بنسبة 14 % بالنسبة لما كانوا عليه في سنة 1979 نستنتج من هذا ما يلي :

في الوقت الذي عرف فيه المصنع تقلص في عدد العمال المنتجين أو المرتبطين مباشرة بالعملية الإنتاجية الأساسية عمل على زيادة عدد العمال غير المنتجين أو غير المرتبطين مباشرة بالعملية الإنتاجية، وهذا ما يدل كما قلنا أنه لا يوجد أي علاقة ترابطية وتباعية بين مجال الإنتاج والمجالات الأخرى والتي من المفروض أن تكون، بحيث كل منها تطور وفق ميكانيزماته الداخلية وإحتياجاته الخاصة وليس وفق الإحتياجات الكلية للمصنع والعملية الإنتاجية.

وجدت المجالات الثانوية بالنسبة للعملية الإنتاجية (كمجال الدعم التقني ومجال الإدارة) لتكون أساسا سند ودعم للعملية الأساسية من إيجاد الحلول الذهنية والعملية للمشاكل التي تعرفها، ولكن نظرا للتضخم المتنامي لهذه المجالات لم يؤد بها فحسب إلى التصارع والتناقض مع مجال الإنتاج، بل أصبحت تعيش في صراع وتناقض مع نفسها مما جعلها تعمل على تكريس كل طاقاتها لإيجاد الحلول للمشاكل التي تتخبط فيها هي، ولهذا كان إهتمام المسؤولين على مستوى المصنع منكبا على إيجاد الحلول لمشاكل التسيير والإدارة وليس لمشاكل العملية الإنتاجية وعلى هذا فإن محتوى وأبعاد العملية التنظيمية على مستوى هذه المجالات لم تتعد حدود العمليات التالية :

- تغيير القوانين الداخلية والنصوص التنظيمية لعلاقة العمل،
- العمل على تطبيق بعض الطرق التقنية في إدارة الأعمال management ،
- تجهيز العمل الإداري ببعض التجهيزات المكتبية،
- محاولات لإعادة التشكيل البنائي للمؤسسة دون المساس بمحتوى ومضمون العلاقات الإجتماعية القائمة.

(1) SN METAL, Assemblée générale des travailleurs de l'unité d'El Harrach, Bilan triennal année 1978 - 1981, P. 19

II - شكل ومضمون المعطيات التنظيمية السارية المفعول

بعدما تعرضنا لمنطق ترتيب وتركيب العلاقات الإجتماعية في المؤسسة الإقتصادية العمومية التي جاء بها تنظيم التسيير الإشتراكي للمؤسسات والتي كانت تقوم كما قلنا على أساس التسيير والتوزيع، فإننا سنحاول الآن أن نبين كيف تجسدت ميدانيا على مستوى المصنع محل الدراسة المبادئ التنظيمية التي جاء بها هذا القانون وهذا من خلال دراسة شكل السلطة والقيادة، التأهيل والترقية، التكوين ونظام الأجور.

II - 1 - السلطة والقيادة :

تعرضنا في الفصل الثاني من هذه الرسالة إلى التطور الذي عرفه إهتمام المنظرين والمفكرين حول قضايا التنظيم والعقلنة، وكيف إنتقل هذا الإهتمام من دراسة وبحث عن الوسائل التقنية للعقلنة من أجل تمكينها من أخذ مكانها الأساسي من التنظيم إلى دراسة ممارسات السلطة والقيادة في حد ذاتها، وإلى دراسة منطلقاتها المبدانية التي ممكن أن تجعل منها عقلانية أم لا، فالبحث عن مستويات القيادة والمنطلقات الفكرية والتوجهات المبدانية لها على مستوى أي تنظيم هي التي تمكننا من فهم إلى أي مدى يكون للقيادة دورا حاسما في العمل على عقلنة أو عدم عقلنة هذا التنظيم، يقول مشال كروزيه M. Crozier << عندما نسلم بأن السلوكات الإنسانية لا يمكنها أن تتحدد فقط بواسطة الحوافز المادية، وأن للعواطف أثر مباشر على نشطات الإنسانية فإننا لسنا ببعيدين على الإعتراف بأن شكل توزيع السلطة وطبيعة نسق العلاقات في أي تنظيم، لها أثر حاسم على إمكانيات وإستعدادات كل فرد فيه وعلى الفاعلية الكلية لهذا التنظيم >> (1). فمن هنا تأتي أهمية دراسة السلطة والقيادة في المصنع.

تدور الإشكالية الأساسية للإتجاه الوظيفي على مختلف طروحاته فيما يتعلق بهذا الموضوع حول الكيفية التي تمكن السلطة والقيادة في أي تنظيم من جعل اهداف العمال مطابقة تماما لأهداف التنظيم الذين ينتمون إليه حتى تتحقق النجاعة المرجوة، فمن هذا المنطلق تعددت الطروحات فمنها من رأت بأن العلاقة بين أهداف العمال وأهداف التنظيم بسيطة وميكانيكية تكمن فقط في دور القيادة وعملها على :

- توفير الحوافز المادية والمالية لترغيب العمال في تحقيق أهداف التنظيم،
- إقامة مراقبة تقنية عليهم وبوسائل تقنية كما فعلت التايلورية.

ومنها من رفضت هذه العلاقة الميكانيكية وإعتمدت على الدور البسيكولوجي للقائد في إقامة علاقة ديمقراطية غير متسلطة بينه وبين مرؤوسيه، وعليه حسب هذه الأطروحة أن العقلنة والنجاعة مرهونان بإستطاعة السلطة والقيادة على تحسين الأوضاع والحالات النفسية والمالية للعمال داخل التنظيم.

يرى التوجه الماركسي أن دور السلطة والقيادة في التنظيم ليس دورا تقني يكمن فقط في الطرق والمناهج بل هو شيء أعمق من ذلك يتمثل في العمل على القضاء وحذف الملكية

(1) M. Crozier, *Op cit*, P. 179

الخاصة لوسائل الإنتاج، نلاحظ من هذا أن كلا الإتجاهين رغم تناقضهما إلا أنهما يلتقيان في نقطة واحدة وهي حصر دور القائد في العمل على تغيير الظروف المحيطة بالعمل أو بأعضاء التنظيم بصفة عامة وهذا سواء من أجل تحسينها كما رأى الإتجاه الأول أو القضاء عليها وإحلال مكانها الظروف الأخرى كما رأى الإتجاه الثاني حتى يتحقق التوافق بين أهداف الأفراد وأهداف التنظيم وهذا دون الإهتمام بالدور الحقيقي والأساسي للقائد الذي يكمن في العمل على تحديد وغرس قيم الفاعل التاريخي لدى الفئة العمالية حتى تصبح هي بدورها حاملة وحافظة لهذه القيم وعلى هذا يقول *ألان توران* A.Touraine << أن الدور الرئيسي للقائد في التنظيم المعقلن rationalisé يتمثل في تحديد والتذكير بالموجهات النمطية Les orientations normatives العقلنة ليست نسقا من الوسائل بل قيمة تدل مباشرة على وجود الفاعل التاريخي << (1).

حتى نبقى أوفياء للقالب النظري والمنهجي الذي أعتمدناه في هذه الدراسة والذي تطرقنا إليه في الباب الأول سنقوم بتحليل ومعالجة نمط السلطة والقيادة التي هي مجسدة ميدانيا في لمصنع ليس إنطلاقا من المميزات الخارجيةلنسق العلاقات الإجتماعية كون أنها ديمقراطية أم لا، لأن الديمقراطية في علاقات العمل كما يقول ألان توران لاتؤدي إلى تحقيق النجاعة في التنظيم وإنما تضمن إندماج أكبر للأفراد في المجموعة، وليس إنطلاقا من شكل الملكية والعلاقات الإجتماعية المترتبة عنها، لأن الشكل القانوني للملكية لم يؤد في أي حال من الأحوال إلى النجاعة المرجوة، بل إنطلاقا من علاقة هذه القيادة بمتطلبات الفاعل التاريخي وذلك عن طريق مدى مرجعية قراراتهم وأفعالهم بقيم المجتمع الصناعي والعمل الجماعي المنظم وتحديد الأسس التي يعتمد عليها هؤلاء القادة والمسؤولين على المصنع لتبرير أفعالهم وإعطائها صبغة شرعية، كما سنقوم كذلك بتحديد طبيعة السياسة التي يتبعها هؤلاء القادة من أجل تحقيق الإندماج حتى نقف على المستوى القيادي للسلطة وممارساتها في المصنع، معتمدين في ذلك على النمط النموذجي الذي أتى به *ألان توران* والذي يقول عنه << أن مسيري المؤسسة لايكمن دورهم في العمل فقط على التصدي لمشاريع الذين يقودهم لكن هم أنفسهم مطالبون بالمشاركة في تحقيق متطلبات الفاعل التاريخي ... وعليه هي في نفس الوقت نموذج معين من المبادرات التي يتخذونها على مستوى هذه المؤسسة وأنماط من العمليات الإندماجية التي يقومون بها، وهذان العاملان لا يتحددان إلا بالنسبة لعلاقة التنظيم بالفاعل التاريخي في إطار الشمولية والكلية الخاصة L'ensemble particulier << (2).

يكمن دور السلطة والقيادة في الشركة الوطنية العمومية كما هي محددة في قانون التنظيم الإشتراكي للمؤسسات في تسيير العلاقة الإجتماعية القائمة من أجل المحافظة على البناء الإجتماعي القائم وهذا عن طريق :

– إشراك العمال في التسيير كما رأينا لضمان حقهم المضمون قانونيا بعد جتمعة وسائل الإنتاج، socialisation

(1) A. Touraine, Op cit, P. 199.
(2) Ibid, P. 275.

– إقامة توزيع عادل بين العمال كإمتداد لحق المشاركة من أجل تحفيزهم معنويا.

ولهذا نجد قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات في الفصل المتعلق بتحديد حقوق وواجبات العمال، أنه أعطيت أهمية كبرى للحقوق مقارنة بالواجبات بحيث من أصل 11 مادة مخصصة لهذا الموضوع نجد تسع مواد كلها تنص وتحدد حقوق العمال في المؤسسة الإقتصادية، ومادتان فقط تنصان على واجبات العمال بطريقة محتشمة جدا إذ تنص المادة 17 من هذا القانون على مايلي << يجب على العامل أن يساهم في زيادة الإنتاج وقابلية الإنتاج، وأن يسهر على تحسين المستمر للجودة وعلى تحقيق أهداف المخطط >> (1) أن هذه المادة لاتحدد واجبات العامل في الإنتاج بشكل واضح وصريح "إذ أنها تنص على وجوب المساهمة فقط في زيادة الإنتاج وليس وجوب تحقيق الإنتاجية المطلوبة بل الكمية المحددة، أما المادة 18 تحدد واجبات العمل إزاء التسيير وليس إزاء الإنتاج، نستنتج من هذا كله أن محتوى هذا القانون ومضمونه جاء لينظم علاقات التوزيع كما رأينا في السابق وليس علاقات الإنتاج، فبعد أن تعرفنا عن الأطر التنظيمية التي جاء بها هذا القانون وحدوديتها، أصبح السؤال الموالي يطرح نفسه بحدة، هل السلطة والقيادة التي تأسست في المصنع محل الدراسة كانت أفعالها بدافع الإستجابة إلى متطلبات الفاعل التاريخي أم أنها كانت تتم بدافع العمل على الإمتثال للنصوص القانونية والإلتزام بها؟

سنقوم بالإجابة على هذا السؤال من خلال تتبع أولا منطق العلاقات التي كانت مجسدة ميدانيا وثانيا من خلال تتبع المراحل التاريخية التي عرفتها شكل السلطة والقيادة في المصنع، والأسس التي أعتمد عليها من أجل تحقيق ذلك بعد التغيير الذي حصل على مستوى المؤسسة السياسية بإنتقال السلطة في الجزائر من الدولة الإستعمارية إلى الدولة الوطنية، وتجسيد لذلك فبعد التأميم بدأ يعرف المصنع تغيرا جذريا من حيث التحول إهتمام القادة والمسيرين فيه من العمل على ضمان السير الحسن للإنتاج والعملية الإنتاجية إلى الإهتمام بعلاقات الإنتاج. فمن تاريخ تأميم المصنع الذي كان في فيفري سنة 1971 كما في الوحدات الإنتاجية الأخرى في الجزائر إلى غاية تنصيب أول مجلس عمالي في سنة 1975 كان المصنع يسير بطريقة إرتجالية لا تتوفر إلى أدنى شروط العمل الإقتصادي والصناعي المنظم، بحيث كان المنتوج الأساسي للمصنع لم ينطلق بعد والعملية الإنتاجية غائبة، والهيئة المديرة منشغلة في أمور التحضير والعمل على إنطلاق العملية الإنتاجية، وفي مقابل ذلك كانت هناك كتلة عمالية تتراود يوميا على المصنع لتقوم ببعض الاشغال أكثر ما يقال عليها أنها شغل للوقت وليس تشغيلا، نظرا للغياب العملي للإنتاجية الأساسية كما قلنا، فكانت هذه الوضعية حسب الإستجوابات التي قمنا بها قد هيأت الظروف الملائمة لتشكيل علاقات خاصة وبناء تنظيمات غير رسمية بأهداف محدودة لا تتجاوز حدود المصالح الخاصة للأفراد الذين يشكلونها، وخاصة إذا عرفنا أن هذه الكتلة العمالية كانت تتميز بدرجة كبيرة من عدم التجانس إذ فئة منها قبل إلتحاقها بالمصنع

---

(1) قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1736

كانت تابعة لشركة *فونيا* FANPA كما ذكرنا ومنها إلى شركة *رونو كرال*، وفئة أخرى كانت في المهجر وأخرى حديثة العهد بالمصنع إلخ... ، فكل فئة من هذه الفئات كانت لها عادات وتقاليد مهنية وصناعية وكذا إمتيازات في التنظيم الذي كانت تنتمي إليه تريد أن تحافظ عليها في التنظيم الجديد، وحقوق مهضومة تريد أن تسويها الشيء الذي أدى إلى تكوين حركة مطلبية في المصنع وظهور قيادات فعلية وغير رسمية لتأطير هذه الحركة المطلبية، فطبيعة العملية الأساسية التي كانت الجهود مركزة حولها في المصنع في تلك الفترة تتمثل في التحضير والدراسة لعقود التحويل التكنولوجي التي كانت تتطلب إلى حد ما فئة متميزة وذات التأهيل العلمي الأكاديمي لضمان عملية التحويل التكنولوجي هذه، في ظروف حسنة، فالمسؤول الذي عين على رأس المصنع في خضم هذه الظروف كان من ضمن هذه الفئة، ولذا حاول أن يتجاهل فئة العمال المهنيين أو الذين ليس لديهم إلا الخبرة المهنية، والتي لا تعتبر اساسية في العملية الذي هو بصدد إنجازها، فركز كل جهوده سواء لجلب فئة أو نخبة ذات التكوين العالي أو المتوسط من أجل أن تكون قاعدة الإنطلاقة للعملية الإنتاجية، لكن ظروف عدم الإستقرار والنزاعات والإضرابات التي عرفها المصنع والتي كانت تقوم بها فئة العمال المهنيين أدت في نهاية المطاف إلى تنحيته وتعيين مسؤول أخر على رأس هذا المصنع، الذي كان يتميز أكثر بالخبرة المهنية والصناعية الكبيرتان، فهذا الأخير باشر عمله مع الإنطلاقة الفعلية للعملية الإنتاجية التي تحتاج إلى كل الفئات العمالية الموجودة في المصنع، وبداية تطبيق قوانين التسيير الإشتراكي للمؤسسات، وعليه فالمهام التي إضطلع بها فورا بعد تنصيبه هي :

- ضمان النجاح والسير الحسن لهذه العملية الإنتاجية،
- العمل على التطبيق الحرفي للقوانين والنصوص التي جاءت بالتنظيم الإشتراكي للمؤسسات،

إذن فكان عليه أن يعمل على بناء تنظيم وأن يقوم بتشكيل السلطة وفي نفس الوقت أن يضمن الإنطلاقة الحسنة للعملية الإنتاجية في ظل ظروف تتميز بالغياب الكلي لأي سلطة رسمية فعلية تفرض نفسها وتحقق الوحدة والإنسجام، فما كان أمامه إلا إختيار واحد هو الإنطلاق من الواقع المشكل أمامه والمتمثل في السلطة غير الرسمية ليبني عليها سلطته الرسمية وبهذا أصبح قيام وإستمرار السلطة الرسمية مرتبطا شكلا ومضمونا بقيام السلطة غير الرسمية وهذا نظرا لطبيعة ومميزات الضمنية التي تتمتع بها كلا السلطتين، فالسلطة الرسمية المعنية كانت تتميز بالخصائص التالية :

- أنها تملك المؤهلات الخارجية للسلطة، كالمستوى التعليمي والتكوين العالي وثقة النخبة البروقراطية الوصية على وسائل الإنتاج العمومية،
- تملك حق التصرف والمفوضة رسميا لتسيير الموجودات والممتلكات المالية للمصنع،
- أنها تملك السلطة القانونية وليس الفعلية.

أما السلطة غير الرسمية بدورها تتميز بالخصائص التالية :

- أنها لا تملك المقومات والعوامل التي تتميز بها الفئة الأولى،
- أنها تملك السلطة الفعلية على العمال وخاصة عندما تكون مطلبية.

فمن المميزات التي تتميز بها كل فئة دون أخرى في المصنع ونظرا لحتمية إقامة العلاقة بين الطرفين وإستمرارها والمفروضة في نصوص قانون تسيير الإشتراكي للمؤسسات، لم تبق أي فرصة إلا لإقامة علاقة تبادلية بين هذين السلطتين في الشكل خذ وهات، فالأولى محتاجة إلى سلطة فعلية أو إلى إستقرار من أجل تسيير العملية الإنتاجية وتنفيذ المطلوب منها من طرف النخبة الإدارية التي هي مسؤولة أمامها، والثانية تحاول الحصول على المؤهلات التي تفتقدها وكذا الإستفادة من الموجودات المادية والمالية التي يتوفر عليها المصنع الشيء الذي أعطى التحالف الأعرج Le compromis boiteux كما أطلق عليه جلالي اليابس أو سوء التفاهم التاريخي Le malentendu Historique كما أطلق عليه كذلك ***علي الكنز*** (1).

فأصبحت العلاقة الزبونية تحت ظل قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات هي الموجهة لكل الممارسات الإجتماعية الموجودة في المصنع وهذا ما سنتعرف عليه أكثر من خلال ممارسات السلطة فيما يتعلق بالتوظيف والترقية وتكوين وتحديد الأجور، أما الإستنتاج الذي خرجنا به من ملاحظة هذه الممارسات على مستوى المصنع محل الدراسة أن القانون والنصوص التشريعية لعلاقات العمل يمثل السند والمرجعية لمبادرات المسؤولين في المصنع فبواسطتها تبرر كل أفعالها وتعطيها الصبغة الشرعية، أما بالنسبة للنخبة العمالية فإن العلاقة القانونية والحق القانوني هما اللذان يشكلان مركز الممارسة الإجتماعية كذلك. أما السياسة الإندماجية التي يقوم بها المسؤولون في المصنع والتي تعتبر الوجه الثاني لهذه الممارسات الإجتماعية من توزيع بشتى اشكاله المادية وغيرها تتم بدافع هذه العلاقة الزبونية إذن فممارسات السلطة القيادية في المصنع ومرجعيتها وسندها هو القانون وموجهاتها العلاقة المصلحية النفعية التبادلية، فنلاحظ من هذين العاملين، المرجعية والموجهات فإن المستوى القيادي للسلطة لم يرق لمتطلبات الفاعل التاريخي الذي يقتضي أن تكون هذه المرجعية والتوجه تتم حسب متطلباته.

(1) D. Liabes, *Op cit*, P. 232.

II – 2 – التأهيل :

بعدما تعرفنا على المستوى القيادي للسلطة سنتطرق الآن إلى تحليل ومناقشة المقاييس التي تعتمد في المصنع من أجل تحديد المستوى التأهيلي للافراد الذين ينتمون إليه، لأن التعرف على هذه المقاييس يقودنا إلى التعرف على الممارسات الفعلية للسلطة داخل التنظيم وإلى الكيفية التي تحدد بها المكانة المهنية والدور الذي يترتب عنها وتوجهاته، لنستنتج في النهاية أن أدوار أعضاء التنظيم وتوجهاتها محدد بهذه الممارسات التي تقوم بها القيادة، وقبل ذلك لا بد من الإشارة أولا وقبل كل شيء إلى أن التأهيل هو إستطاعة إجتماعية تحدد مدى قدرة المجتمع ككل في السيطرة على الوسائل التي تمكنه من صناعة تاريخه وتحديد مدى إيمانه بقيم الحضارة الصناعية ومتطلباتها قبل أن يكون خاصية فردية، فهو بذلك يتجاوز حدود الإستطاعة الفردية دون أن يعيقها من تحقيق متطلبات التقدم والتنمية إذا تم التعامل بالعقلنة المطلوبة مع معطيات الواقع الإجتماعي وتوجهات الفاعل التاريخي، فمن هذا المنطلق أن التحديد العقلاني لهذه المقاييس التي تقيم المستوى التأهيلي لأي شخص وتحدد مكانته المهنية في التنظيم الصناعي الحديث وخاصة المجتمعات التي لا زالت تعيش المرحلة الإنتقالية التي تتميز بالتواجد المتزامن لعدة قيم متناقضة تبدأ تطرح نفسها بحدة لضمان السير الحسن لهذه العملية التنماوية، ومرد ذلك يعود لعدم وجود تطابق بين التأهيل الإجتماعي التي تحكمه قيم وممارسات خاصة، والتأهيل المهني والعلمي الذي تحكمه مقومات الحضارة الصناعية، وعليه فتحديد درجة التأهيل لدى أي فرد في هذه الحالة لابد أن تقاس كذلك بمدى إيمانه بالقيم الذي يريد أن يحققها هذا التنظيم والذي أنشئ من أجلها غير أن هذا التقييم يطرح إشكالية كبيرة حول ماذا يجب أن نقيس بالضبط ؟ وكيف؟.

تجعل النظرة التقليدية والبسيطة من المستوى التعليمي، والخبرة المهنية، والمسؤولية والاخطار المهنية لمنصب العمل كمحددات قياسية لمستوى التأهيلي لأي فرد بحيث إذا توفرت لديه نستطيع أن نصدر حكم الكفاءة عليه غير أن ذلك كما يقول ***ألان توران*** A.Touraine << أن هذه المتغيرات ليس لها أي معنى إحصائي علمي بل ما هي إلا حكم جماعي مؤسس إنطلاقا من الملاحظة الخارجية لعدد من مناصب العمل >> (1) فبالنسبة إليه أن هذه المؤشرات أو المتغيرات ليست هي التأهيل الحقيقي بل أنها حكم خارجي أو رأي معبر عنه إنطلاقا من الحكم الظاهري لخصائص ذاتية يتميز بها شخص ما، أو ما يسمى باللغة الفرنسية Les attributs personnels.

لاتعتمد النظرية الوظيفية في تحديدها للتأهيل على هذه الخصائص الفردية لوحدها بل تأخذها فقط بعين الإعتبار في تحديد المكانة المهنية، أما التأهيل لايتحدد بالنسبة لها إلا بواسطة الدور الذي يقوم به الفرد في التنظيم الذي لابد أن يكون متجاوبا مع أهدافه، فالتأهيل لايتحقق إلا بوجود متغيرين على الأقل، فالمتغير الأول يشمل من جهة الخصائص الفردية من مستوى

(1) A. Touraine, Op cit, P. 266.

تعليمي وخبرة ومسؤولية كما ذكرنا والمتغير الثاني من جهة ثانية يتمثل في الدور الذي توجهه المنفعة الإقتصادية بالنسبة للتنظيم الصناعي الحديث، وعليه فالتأهيل يصبح كفاءة ويحتل المساحة الهندسية المحصورة بين هذين المتغيرين كما هو مبين في الشكل الموالي.

س: يمثل سلم درجات الخصائص الفردية .

ع: يمثل سلم الدور و درجه المساهمة في تحقيق الأهداف الإقتصادية .

ج : يمثل المستوى أو الدرجة التأهيلية .

يرى *آلان توران* أنه منذ أن تمت القطيعة بين العمل الذهني والعمل التنفيذي اليدوي أدى ذلك إلى الفصل بين الدور المهني والدور الإجتماعي، كما أن التأهيل لم يعد مستوى من التحكم والمعرفة الذهنية بل أصبح يمثل فقط المنفعة الإقتصادية للمؤسسة وأدى ذلك بدوره إلى الخلط بين مؤهلات الفرد ومؤهلات منصب العمل وبين المعرفة والمسؤولية وأصبح التأهيل يتحدد بالدور المهني وليس بواسطة الكفاءة العلمية وبالنسبة إليه كذلك أن مقاييس التأهيل ليست خطية أي تبقى نفسها في كل المراحل التاريخية بل تتغير حسب التطور التاريخي، فإن كان في *المرحلة – ب* تتحدد بنوعية المطالب العمالية الذي حدد لها أربعة مستويات، تبدأ من المعارضة للتنظيم أو كما يسميها Utopie Anti-Organisationnelle لتنتهي بالمستوى الأعلى والنهائي الذي تكون فيه المعارضة ليس ضد التنظيم في حد ذاته بل ضد من يقف حاجزا أمام تطبيق وتحقيق مقومات الفاعل التاريخي (1)، فالتأهيل أي فرد يتحدد بمدى إيمانه وإنتمائه لأي مستوى من هذه المستويات الأربعة، أما في المرحلة التاريخية اللاحقة وهي *المرحلة – ج* التأهيل يتحدد بالقدرة الذهنية والعملية لأي فرد والتي تمكنه من تشغيل وتسيير لوحده نسق فكري بكامله وعليه في هذه الحالة أن الخبير حسبه يكون أكثر تأهيلا من المهني الذي يقوم بدوره على أكمل وجه في أي تنظيم ويحقق بذلك أكبر أرباح ممكنة له.

(1) Ibid, P.P. 194 - 197.

تعرفنا عن بعض التصورات النظرية حول هذا الموضوع، وسنقوم الآن بتحديد نوعية المقاييس التي يأخذ بها المصنع في تحديد مستويات التأهيل بالنسبة لأفراده هذا من خلال تحليل ممارساته في التعامل في عمليات التوظيف، كما أشرنا في السابق أن المصنع في هذه المرحلة وبعد تغيير نوعية المنتوج تغيرت العملية الإنتاجية فيه الشيء الذي إستدعى بالضرورة إلى تغيير تركيباته المهنية التي كان دور العامل فيها يقتصر فقط عل تنفيذ المهام الجزئية والبسيطة والتي لا تحتاج إلا إلى الإستعداد النفسي والبدني، وعليه فإن مقاييس التأهيل في تلك الفترة كانت بسيطة بساطة العملية الإنتاجية نفسها، أما في مرحلة الشركة الوطنية طبيعة العملية الإنتاجية وشروط مناصب العمل فيها أصبحت تتطلب أن يكونوا مؤهلين ، فما هي إذن المقاييس التي يعتمدها المصنع من أجل تحقيق هذه العملية؟

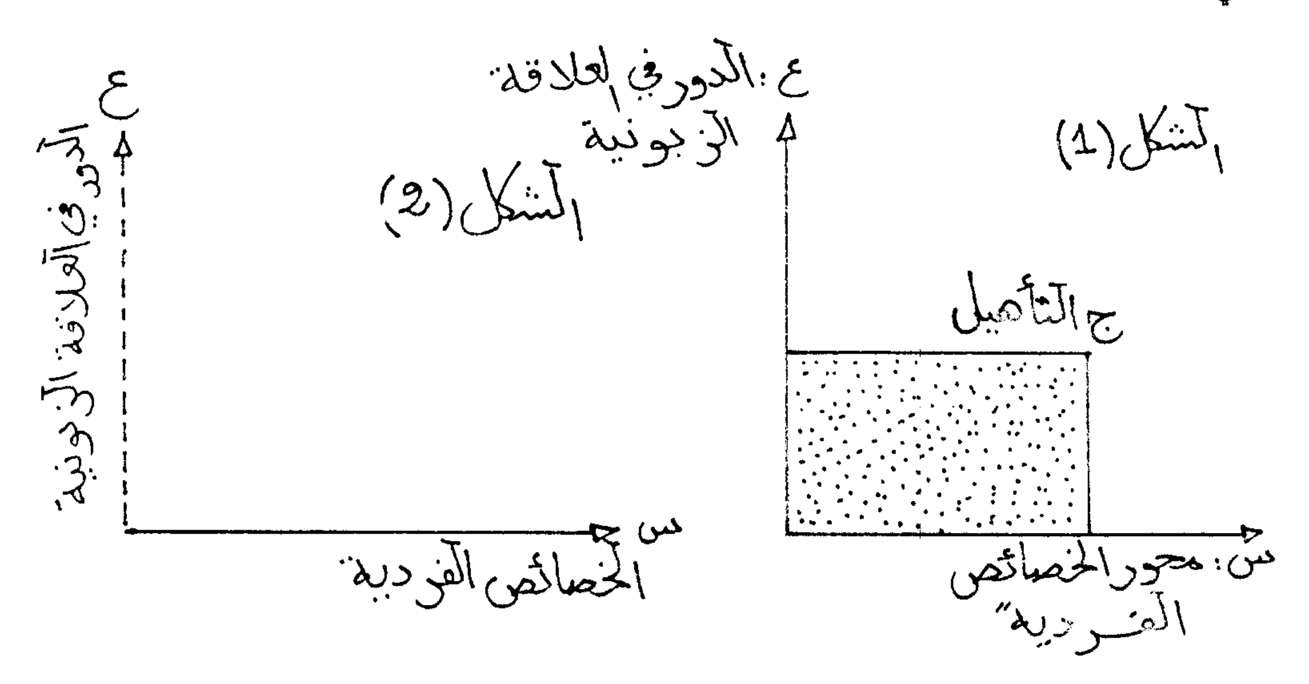
كما قلنا أن المتطلبات القانونية والتقنية لمنصب العمل المتمثلة في الخصائص الفردية والشخصية أصبحت تلعب الدور الحاسم في تحديد شروط التأهيل القانوني لمنصب العمل، غير أن التوظيف الفعلي لا يتم إلا بعد الإستشارة الإجبارية للجنة المستخدمين والتكوين C.F.P وهذا تطبيقا للمادة 53 من قانون التنظيم الإشتراكي للمؤسسات التي تنص على ما يلي << تكلف لجنة المستخدمين والتكوين المهني بالمشاركة في إعداد سياسة المستخدمين وتستشار إجباريا في المسائل المتعلقة بتوظيف المستخدمين والموارد والفوائد الممنوحة للمستخدمين >> (1) نلاحظ من هذا أن هذه المادة أعطت السند القانوني للعمال وممثليهم للمشاركة في دراسة ملفات التوظيف وشروط التأهيل غير أنها لم تحدد موضوع وطبيعة هذه المشاركة والمقاييس التي يمكن أن تعمل بها لتقييم مستوى التأهيلي لهؤلاء المترشحين، وهذا ما حاولنا أن نتعرف عليه من خلال الإستجوابات التي قمنا بها مع العمال الذين عايشوا هذه المرحلة، فتبين لنا من خلال ذلك أن دراسة ملفات المترشحين لا تخص بأي حال من الأحوال التعرف على مدى تأهيل العمال بالنسبة للمتطلبات الإقتصادية للمصنع ولا بالنسبة لمتطلبات التنمية الإقتصادية للمجتمع، بل كل ما كانت تقوم به هذه الأخيرة :

- التأكد من أن الملفات المعنيين تحتوي على الشهادات العلمية والمهنية المطلوبة قانونا،
- التأكد من أن السلطة القيادية في المصنع نزيهة في القيام بعملية التوظيف هذه،

وهذا ما ينص عليه كذلك ميثاق التسيير الإشتراكي للمؤسسات بحيث يحصر دور العمال في ما يلي : << يجب أن يتدخل مجلس العمال في تحديد سياسة الموظفين ولا سيما في معالجة سياسة التوظيف والتكوين ويكون لمثل هذا الإمتياز أهميته بقدر ما يسمح بالتخلص من كل تفكير إحتمالي في توظيف الأقارب وفي الإستبداد على وجه العموم في كل توظيف أو طرد مفرط... >> (2).

(1) قانون تسيير الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1738 .
(2) ميثاق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات، مرجع سبق ذكره، ص. 1737 .

ففي كلتا الحالتين سواء القيام بتحديد المستوى التأهيلي فقط عن طريق الشروط القانونية لمنصب العمل المتمثلة في الشهادات العلمية والمهنية أو عن طريق الحسم فيها بواسطة مداولات لجنة المستخدمين فإن مقاييس التأهيل لا تتجاوز الخصائص الفردية للمترشح سواء المتعلقة به مباشرة أو المتعلقة بعلاقته الإيجابية أو السلبية بالسلطة الفعلية في المصنع والتي كثيرا ما كانت تلعب الدور الحاسم والنهائي في الترقية أو لأن ذلك يرجع إلى الدور الذي يمكن أن يمثله سواء أثناء أو بعد عملية توظيف في العلاقة الزبونية القائمة كما بينا سابقا بين السلطة القانونية من جهة والسلطة الفعلية من جهة ثانية وعليه فمستوى التأهيل في المصنع إذن لم يكن محدد في هذه المرحلة بالدور الإقتصادي للفرد كما هو الحال بالنسبة للتوجه الوظيفي، ولا بالدور التاريخي كما يراه *الان توران*، بل ذلك يتراوح بين الخصائص والمميزات التي يتوفر عليها المترشح أو العامل من شهادات علمية ومهنية أو خبرة ...إلخ والدور الذي يمكن أن يلعبه أو يمثله في العلاقة الزبونية في المستقبل، وعليه فمقياس التأهيل في هذه الحالة يكون كما هو مبين في الشكلين التاليين :



الشكل رقم 1 : أن التأهيل هي المساحة الهندسية المحصورة بين الخصائص الفردية من جهة والدور الزبوني للعامل في المصنع من جهة ثانية.

الشكل رقم 2 : أن التأهيل في هذه الحالة مطابق تماما للخصائص الفردية التي يتوفر عليها العامل مع الغياب الكلي أو الجزئي لأي دور إقتصادي، تاريخي أو زبوني.

هذه العلاقة لا تقتصر على التوظيف فقط بل تشمل العمليات التنظيمية الأخرى التي تتم في المصنع من ترقية la promotion والتعلية l'avancement والتغاضي عن الأخطاء المهنية والإستفادة من المزاية التي يوفرها المصنع من خلال الخدمات الإجتماعية وغيرها، فحسب هذا المنطق أن درجة التأهيل تزيد وتنقص حسب درجة الإنتماء والإندماج في هذه العلاقة الزبونية

II - 3 - الأجرة

ليست الأجرة قضية تقنية أو هي التجسيد المادي للعلاقة الموجودة بين المهام الإقتصادية لمنصب العمل والمجهود الذي يبذله العامل من أجل تنفيذها بل في جوهرها تتجاوز ذلك بكثير لأنها تعبير عن طبيعة وشكل علاقة السلطة والتبعية، فمن هذه الزاوية أن دراستها تطرح إشكالية تحديد العوامل التي تتحكم فيها، وهذا يدخلنا في متاهات نظرية كبيرة ومرد ذلك هل الأجرة تتحدد بطبيعة البناء الإجتماعي، أو الدور الإقتصادي في التنظيم أو بشكل العلاقة بالفاعل التاريخي ؟

كون أن الأجرة شكل من أشكال التوزيع للمنتوج الوطني فإنه حسب المنظور الماركسي أن المكانة الإجتماعية الطبقية في النظام الرأسمالي هي المحددة لها، وعليه حتى تتحقق العدالة الإجتماعية يجب على الطبقة العاملة أن تعمل على تحسين أجرتها وفي نفس الوقت أن تناضل من أجل تغيير طبيعة هذا البناء نفسه الذي هو أساس هذا التوزيع غير العادل ولهذا نجد أن المطلبية العمالية تعمل كما يقول آلان توران على << إشباع الحاجيات الإجتماعية للعمال من جهة وفي نفس الوقت تقاوم النظام الرأسمالي من أجل تغييره هذا يؤدي إلى زيادة أهمية الدور الإستراتيجي لنسق الأجور، فالباترونا تعمل على إبعاد المطلبية بالتغيير الجذري من المطلبية العمالية، والنقابة العمالية تركز على الأجور كمصدر إلهام للصراع الطبقي ومن أجل الحصول على زيادة أجرية معتبرة وسريعة >> (1) فالصراع يتم داخل المؤسسة الإقتصادية بهدف تغيير طبيعة البناء الإجتماعي للمجتمع بكامله، فالباترونا تدافع عن حقها الشرعي بصفتها المالكة لوسائل الإنتاج لتحديد من جانب واحد الأجور حتى تتمكن من تأسيس نظام للأجور يتماشى ويتطور بالتطور الإقتصادي للمؤسسة والنقابة تدافع بدورها عن وضعية الأجور بإسم عقلنة العلاقات الإجتماعية في المجتمع، فالأولى تريد أن تربط الأجرة بالدور الإنتاجي للعمال داخل التنظيم الإقتصادي دون المساس بطبيعة البناء والثانية تريد أن تغير طبيعة البناء كمحدد أساسي في التوزيع، فالمطلبية لم تشمل المحافظة على التنظيم كمجال إقتصادي يحقق المنفعة للطرفين ذلك يرجع لكون أن النسق الإجتماعي كما يرى *آلان توران* كان يقوم على المهنة التي تتطلب الإستعمال الكبير لليد العاملة عوض النسق التقني للإنتاج الذي يؤدي مباشرة إلى الإستغناء عنها، وعلى هذا يرى أنه كلما تقدمت الحضارة الصناعية إنتقلت من المرحلة المهنية إلى المرحلة التقنية إندمجت المطلبية بتحسين الأجور ضمن سياسة إقتصادية وإجتماعية عامة، أي تخرج الأجرة من نطاق أن تكون لوحدها مركز المطلبية العمالية ودون أخذ ذلك ضمن تصور شامل للحياة الإجتماعية في هذه الحالة تصبح الأجرة حسبه دائما لاتشكل خاصية موضوعية لوضعية العمل ولا العنصر الأساسي المكون لسياسة الباترونا، بل تصبح دليلا ومؤشرا على تطور الفاعل التاريخي المرتبط بظهور الحضارة الصناعية وتغيير العلاقات الإجتماعية للعمل.

(1) A. Touraine, Op cit, P. 280.

بعدما تعرضنا للأجرة من وجهة نظر بعض التوجهات النظرية المعروفة بحيث رأينا بأنها عند الماركسية محددة بطبيعة البناء الإجتماعي، والوظفية بنجاعة الدور الإقتصادي في التنظيم وعند *الان توران* بالعلاقة التي تخدم متطلبات الفاعل التاريخي، فإننا سنقوم بتحليل السياسة الأجرية في المصنع خلال مرحلة الشركة الوطنية، يجب الإشارة أن الأجرة في هذه المرحلة لم تعد متغير إقتصادي كالمتغيرات الإقتصادية الأخرى من إختصاص المؤسسة الإقتصادية ومسيروها وخاضعة لمنطق النجاعة الإقتصادية، بل أصبحت حكرا على المؤسسة السياسية وتشكل عامل أساسي في تصورها لتسيير الإقتصاد الكلي للمجتمع، وبذلك إنتقلت من عامل لتحقيق التوازن الإقتصادي على مستوى الميكرو، إلى تحقيق توازنات من نوع أخر على مستوى الماكرو، وعلى هذا يقول مصطفى بوتفنوشنت << حقا ولأول مرة منذ الإستقلال الوطني أن هذه المسألة الهامة والمعقدة التي هي مسألة الأجور طرحت على مستوى عالي من أجل التفكير فيها وأخذ قرار بشأنها ... ولأول مرة كذلك منذ الإستقلال أن المجلس الشعبي الوطني سيقوم بدراسة مسألة الأجور إنطلاقا من ملف بقي في إعداده مدة طويلة >> (1) هذا ما يبين أن قضية الأجور لم تعد قضية إقتصادية محضة بل قضية سياسية بالدرجة الأولى تناقش ويؤخذ قرار بشأنها على مستوى هذه الهيئة وما على المؤسسة الإقتصادية إلا الإمتثال لكل القرارات التي تصدر من هذه المؤسسات هذا خلافا لما رأينا في المرحلة السابقة من حيث الأجرة كانت مرتبطة في الأساس ومباشرة بسير العملية الإنتاجية وتنظيم العمل فيها الذي كان يقوم على أساس العمل بالسلسلة كمقياس وتقييم لمدى إنتاجية كل عامل فيها بالإضافة إلى ذلك رغم أنه كان المقياس الإقتصادي في تحديد الإنتاجية موحد ومطبق على جميع العمال بنفس الحدة والشدة إلى أنه كان هناك تفاوت أجري بينهم يجسد التفاوت والإختلاف في الأهمية الإقتصادية بين مناصب العمل الموجودة على مستوى سلسلة الإنتاج وتجسيد كذلك درجة التفاوت في المشاركة الفعلية في تحقيق الإنتاج، إذن أن الأجرة في هذه المرحلة كانت مرتبطة مباشرة بالواقع الإقتصادي للمؤسسة وبدرجة الإندماج الفعلي في تحقيق السياسة الإقتصادية والمالية للمؤسسة وليس بدرجة المشاركة في تحقيق أدوار أخرى نابعة من واقع مؤسسة أخرى، كما أن الإختلاف والتفاوت في الأجور لم يقتصر على المؤسسة نفسها بل حتى بين المؤسسات الإقتصادية وبين القطاعات فالنجاعة الإقتصادية لم تتحددفقط على مستوى مناصب العمل بل حتى على مستوى المؤسسات الإقتصدية فيما بينها والقطاعات الإقتصادية كذلك، فمنصب العمل المشابه لا يمنح بالضرورة حق أجري متساوي إذا كانت المؤسسة التي يوجد فيها هذا المنصب تحقق أقل نجاعة إقتصادية من المؤسسة الأخرى.

كانت أول عملية قامت بها الدولة بعد التأميم وبعد صدور تطبيق قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات في مجال الأجور هو تبني سياسة تعمل على إزالة هذا التباين الكبير في الأجور التي كانت تتميز به المرحلة السابقة كما ذكرنا فوضعت سياسة لذلك تم تحضيرها في

(1) Mustapha Boutefnouchet, Les travailleurs en Algérie, Alger, Ed. E.N.A.P / E.N.A.L, 1984, P. 194.

أعلى مستويات السلطة السياسية تقوم على أساس مبدأ التساوي والإنسجام في الأجور أو ما يسمى باللغة الفرنسية l'harmonie des salaires وهذه السياسة قامت بعملية ترتيب عكسي على ما كان سائدا في المرحلة السابقة وتنحصر في النقاط التالية :

– العمل على تحقيق إنسجام أجري بين مختلف القطاعات الإقتصادية وحتى بين مختلف المؤسسات داخل نفس القطاع،

– تحقيق الإنسجام في مستوى الأجور فيما بينها من جهة وبينها وبين الأسعار من جهة ثانية لتحقيق التوازن بين الاجور والأسعار، خدمة للقدرة الشرائية (أي ربط الأجور بالإستهلاك وليس الإنتاج)،

3– العمل على تحقيق التوافق بين الأجر كمقابل والجهد المبذول على مستوى منصب العمل، فهذا العامل الأكثر أهمية وصعوبة من العوامل السابقة لم يلق العناية اللازمة نظرا لطابعه التقني المرتبط بطبيعة التكنولوجيا.

هذا عن توجه السياسة الأجرية في هذه المرحلة وأهدافها أما عن الإجراءات الميدانية والفعلية التي أتخذت كانت تتمثل في :

– تغيير نمط تحديد الاجر الوطني الأدنى وربطه أساسا بمستوى المعيشة والأسعار المطبقة بحيث بعد أن كان هذا الأخير يتمثل في : S.M.I.G صبح يتمثل في الأجر الوطني الأدنى المضمون S.N.M.G

– توحيد السعر الساعي Taux horaire داخل كل قطاع بحيث اصبح في القطاع الصناعي مثلا يساوي 3,16 دج للساعة الواحدة كحد أدنى وهذا في سنة 1977 مقابل 2,40 دج في سنة 1976 لينتقل في سنة 1978 إلى 4,21 دج. (1)

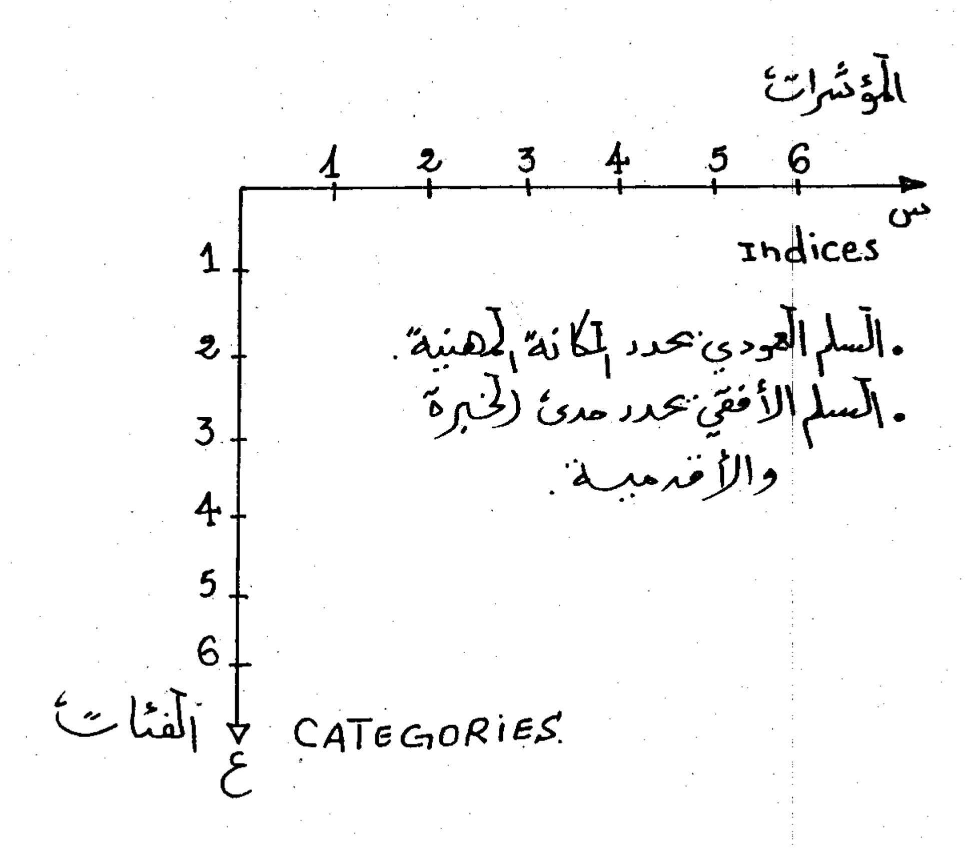
يتبين لنا مما سبق أن عمليات تحقيق الإنسجام في الأجور أو حتى الزيادات التي قامت بها السلطة السياسية لم تخضع للمقاييس الإقتصادية كالإنتاج والإنتاجية ومتطلبات العمل بالسلسلة بل خضعت لمنطق المؤسسة السياسية ومتطلباتها الخاصة، ففي مرحلة رونو أن الزيادات التي كانت تصدر من المستوى المركزي لم تمس أبدا المصالح الإقتصادية للمؤسسة ومنطقها التنظيمي بل كانت تأتي فقط لتحقيق التوازنات الكبرى للإقتصاد الكلي، فهي زيادات بسيطة ومحدودة في نطاق ما يسمح به هذا الأخير ولهذا فالأجر الذي كان يحصل عليه العامل مقابل مدة زمانية معينة تقابله كمية فعلية من الإنتاج تحقق للمصنع الفائض القيمة المطلوب والذي هو أساس العملية الإنتاجية أما في مرحلة الشركة الوطنية أن السعر الساعي للمصنع أصبح يتحدد وفق مقاييس الإقتصاد الكلي في ظل نظام إقتصادي ريعي ودون أن يأخذ بعين الإعتبار التوازنات الإنتاجية والإقتصادية على مستوى الوحدة الإنتاجية، وبالتالي كان السعر الساعي الذي يحصل عليه العامل في المصنع لا تقابله كمية إنتاجية معلومة ومضبوطة فلم يعد المصنع يحقق الفائض المطلوب إقتصاديا بالتالي أن الأجرة لم تعد عامل إنتاج بل عامل يخدم الممارسة السياسية من أجل تحقيق التوازن على مستوى هذه المؤسسة فالأجور وزيادتها لم تعد تخضع للظروف الإقتصادية والمالية للمصنع بحد ذاته بل لمتطلبات المؤسسة السياسية وفق ظروفها هي.

(1) Ibid, P. 204.

يجب أن لا يتم التطرق للأجور في مرحلة الشركة الوطنية من زاوية المقابل النقدي الذي يحصل عليه الأجير لأن ذلك مخالف للواقع الذي كان ساندا في تلك الفترة لأن الإمتيازات التي كان يحصل عليها العامل بصفة عامة والإطارات المسيرة بصفة خاصة من جراء السياسة الإجتماعية والإقتصادية للدولة يجعل من الأول أن يعيش في وضعية إجابية بالنسبة للسوق والظروف التي كان يعرفها في تلك الفترة تجعل من الفئة الثانية أن تكون كما يقول ***كريمار غليسمان*** << أن تكون غنية ليس بالنقود التي تحصل عليها بل بعدم دفع ثمن الإمتيازات والمزايا التي يحصلون عليها >> (1) فسن قوانين مجانية العلاج، وإجبارية الدراسة ومجانيتها وتدعيم الدولة بنسب مرتفعة للمواد الغذائية ذات الإستهلاك الواسع، والمنح العائلية والضمان الإجتماعي إلى غيرها من العوامل الأخرى رغم أنها ليست بعناصر مكونة للأجرة إلا أنها تضاعف من ميزانية العائلة وتزيد من إستطاعتها في مواجهة المصاريف الأخرى، هذا عن الجو العام الذي كان يحيط بالمصنع والتوجه الجديد في التعامل مع واقع الأجور على مستوى المجتمع الكلي، أما عن ما كان يجري داخل المصنع محل الدراسة لم يتجاوز هذا المناخ العام، بحيث أول عملية واجهت المسيريين في ما يتعلق بالأجور تمثلت في التفاوت الأجري الذي كان موجودا بين الفئة العمالية التي أصبحت تتكون منها التركيبة البشرية للمصنع وخاصة بين العمال الذين كانوا في السابق تابعين إلى ***رونو كارال***، والعمال الذين كانوا تابعين إلى شركة فومبا، فالتعامل مع هذه الوضعية لم يخرج عن المنطق التي تعاملت به السلطة السياسية في تحقيق الإنسجام الأجري، فالمصنع قام بتحقيق الإنسجام بواسطة منح الزيادة الأجرية لفئة العمال القادمين من شركة فومبا دون منح نفس الزيادة لفئة العمال الذين كانوا تابعين سابقا لشركة رونو حتى تنسجم الأجور على مستوى المصنع الشيء الذي أدى إلى المساوتية égalitarisme وليس إلى الإنسجام لأن هذه القضية لم تتم تسويتها وفق متطلبات الدور الإنتاجي والنجاعة الإقتصادية بل وفق متطلبات أخرى كما رأينا.

أصبح تنظيم العمل في المصنع يقوم على أساس المهنة وليس على أساس الدور التنفيذي الذي يتضمنه منصب العمل الموجود على مستوى سلسلة التركيب كما كان في السابق، وبالتالي أصبحت المهنة هي المؤشر التقييمي لتحديد المكانة والأجرة على مستوى المصنع وليس مدى المشاركة الفردية في تحقيق المنتوج الجماعي، أما نظام الأجور لم يعد كما كان في السابق مباشرة بالمقابل النقدي، إذ أنه في مرحلة الشركة الوطنية تم إعداد سلم للأجور يتكون شكله من تقاطع خطين الأول أفقي والثاني عمودي، بحيث الخط العمودي يحدد مستوى الفئة المهنية ومكانتها La categorie الخط الأفقي يحدد مكانة العامل ضمن الفئة التي ينتمي إليها وتسمى بالمؤشرات Les indices وعلى هذا تكون لكل مهنة مكانة على مستوى سلم الأجور هذا الذي يتحدد بواسطتها القيمة النقدية التي يمكن أن يحصل العامل أو المهني في خلال ساعة العمل، الرسم الموالي يبين ذلك.

(1) D. Glasman J. Cremer, *Op* cit, P. 155.



- فكانت كل سنة تمنح لجميع العمال مؤشر واحد بدون إستثناء من طرف إدارة المصنع، أما رئيس المباشر له الحق أن يمنح مؤشرين أخرين في سنة لكل عامل مواظب ويحقق الأهداف المطلوبة منه كما أنه بعد حصول أي عامل على 15 أو 16 مؤشر في الفئة التي ينتمي إليها يحصل على ترقية أوتوماتيكية بإنتقاله إلى الفئة الأعلى وهكذا دواليك.

أن الخلاصة الأساسية التي يمكن أن نخرج بها من هذا التحليل لسير الأجور ونظامها في مرحلة الشركة الوطنية والتي عرفها المصنع أن إستحواذ السلطة السياسية على تسيير الأجرة وربطها بممارستها السياسية ومنطقها الخاص الذي عمل على تحقيق التوازن السياسي وليس الإقتصادي جعل من هذه الأخيرة أن تكون وسيلة لشراء التبعية وتحقيق الشرعية لهذه الأخيرة وليس كمقابل مادي لكمية من الإنتاج إنجزها العامل بمجهوده الفردي أو كمقياس لدرجة المساهمة في تحقيق متطلبات الفاعل التاريخي.

II – 4 - التكوين والبناء المهني في المصنع

يجب الإشارة أولا وقبل كل شيء بأن مستوى التكوين ومضمونه مرتبط أساسا بالمستوى التأهيلي المراد تحقيقه وكذا بطبيعة العملية الإنتاجية، وهما بدورهما يحددان شكل البناء المهني في المصنع، وعلى هذا كما رأينا أنه في المرحلة الأولى من تاريخه كان مستوى التكوين بسيطا جدا بساطة العملية الإنتاجية والبناء المهني فيه، فاليد العاملة التي كانت تشكل أساس العملية الإنتاجية في مرحلة رونو لم تخضع لأي تكوين مهني مسبق إذ لم يكن لها إلا إستعدادها النفسي وقوة عضلاتها عند تسليمها لمهامها، وحتى على مستوى سلسلة التركيب أن تلقينها لدورها الإنتاجي لم يتجاوز حدود منصب العمل بالمعنى الضيق للكلمة، ودور الضابط Le régleur كمكون وملقن لهذا الدور وفي مدة لا تتجاوز الأسبوعين على أكثر تقدير، ولهذا فإن كلمة تكوين لم يكن لها مكان أو معنى في ظل هذه العملية الإنتاجية، لكن بعد تغيير المنتوج وكذا طريقة تنظيم سير العمل فيها أصبحت المهنة هي أساس هذه العملية الإنتاجية، مما يتطلب أن يكون التكوين شرطا أساسيا لتزويد المصنع بالفئات المهنية التي يحتاجها فالسبيل إلى ذلك كان يتمثل في :

- اللجوء إلى خريجي مراكز التكوين المهني،
- اللجوء إلى المؤسسات التعليمية ذات التكوين العالي الأكاديمي.

لكن السؤال الذي يطرح نفسه هو ما هي المجالات الإنتاجية التي تزودها هذه المراكز والمؤسسات التكوينية ؟ وماهو محتواها التكويني ؟

يتبين لنا من خلال الإنقسام الموجود على مستوى العملية الإنتاجية في المصنع بين ما هو تنفيذي وما هو تأطيري تسييري أن توزيع هذه الفئات العمالية تخضع لنفس المنطق بحيث الفئة المهنية القادمة من مراكز التكوين المهني توجه مباشرة إلى العملية التنفيذية لكن الشيء الملاحظ من خلال هذه الدراسة الميدانية أن مستوى التكويني لهذه الفئة المهنية يختلف بإختلاف المرحلة التاريخية التي تلقى فيها الممتهن إستعداداته المهنية، بحيث أنه كل ما إقتربنا من المرحلة التاريخية الأولى من حياة المصنع فإننا نجد العمال الذين تكونوا مهنيا في تلك الفترة أن كفاءتهم وقدرتهم المهنية عالية وعليه فإن المهنيين الذين تكونوا ما بعد الإستقلال مباشرة في الستينات وبداية السبعينات نجدهم قادرين على القيام بدورهم الإنتاجي بكفاءة عالية وإستقلالية كبيرة من غير مساعدة أو مساندة من التأطير التقني الموجود في المصنع بل لهم أكثر تحكما من غيرهم في سيرورة العملية الإنتاجية بأطوارها التنفيذية المختلفة، هذا راجع حسب الإستجوابات التي قمنا بها معهم إلى محتوى التكوين الذي تلقوه ومدته من أجل الحصول على شهادة الكفاءة المهنية، فالمحتوى لم يقتصر فقط على إعطاء هؤلاء المهنيين الإستعدادات التنفيذية التطبيقية في مجال التخصص المهني الذي هم فيه بل كان على أي متربص أن يتلقى أولا وقبل كل شيء تكوينا علميا ونظريا في مادتي الفيزياء، الكمياء والرسم الصناعي لمدة ستة أشهر كاملة والتي كانت تعتبر كجذع مشترك للتخصصات التالية :

- الكهرباء العامة والصناعية،
- الميكانيكا العامة،

- صناعة الهياكل الحديدية chaudronnerie ،
- النجارة.

وعلى أساس المستوى الذي يحصل عليه المتربص في هذه المواد النظرية يوجه إلى أحد التخصصات المهنية حسب الترتيب كما هو مبين أعلاه ليقضي سنتين أخرتين في هذا التخصص ليحصل في النهاية على شهادة الكفاءة المهنية C.A.P،

لم يكن ينظر إجتماعيا للتكوين المهني في تلك الفترة على انه القدر المحتوم لكل راسب في الدراسة الاكاديمية، بل بالعكس على أنه الوجهة المنطقية والطبيعية للمتفوقين والمحظوظين من الطبقة لشعبية، وهذا ما جعل المتربصين أن يكونوا في علاقة نفسية إجابية بينهم وبين العملية التكوينية هذه. بالإضافة إلى ذلك لم يكن التكوين المتشابه والمستوى التكويني المتساوي لوحدهما اساس الترتيب المهني على مستوى المصنع، فالمتخرج كما رأينا من هذه المراكز التكوينية لا يرتب مباشرة في المصنع كمهني وكفى، أي كميكانيكي أو لحام أو كهرباني بل لا بد أن يخضع ويمر بمنطق ترتيب مهني آخر حسب البناء المهني الموجود في المصنع وعليه فأي مبتدئ لا يرتب في المصنع إلا كعامل متخصص من الدرجة الثالثة OS3 أو عامل مهني من الدرجة الأولى OP1 على أقصى تقدير وهذا حسب نتيجة إختبارات كان يخضع لها كل عامل مهما قدم من إثباتات على كفاءته قبل تنصيبه، أما الترتيب في المستويات الأخرى التي يتضمنها كل تخصص مهني والمتمثلة في العامل المهني من الدرجة الثانية OP2 أو الدرجة الثالثة OP3 أو العامل المهني ذو التأهيل العالي OHQ، فإنها مستويات لا يرتب فيها أي عامل بمجرد تقديمه لشهادات تكوينية بل أنها لا تمنح إلا لمن أظهر إستعدادات مهنية وصناعية على مستوى العملية الإنتاجية وفي عمله اليومي أثبت بأن المعني قادر على القيام بدوره الإنتاجي الجديد وبالكفاية المطلوبة. أن الترتيب المهني الذي كان موجودا لم يكن ترتيبا إعتباطيا مصطنعا بل كان كل مستوى من هذه المستويات التي يتضمنه التخصص المهني الواحد يوجد به أسرار وخبايا مهنية لا يمكن أولا تجاوزها وتخطيها وثانيا لا يمكن الحصول عليها إلا بالإحتكاك المباشر ولمدة معينة بالظروف الطبيعية للعملية الإنتاجية بكل أبعادها المهنية والتنظيمية لأن الكفاءة المهنية لا تعني بالضرورة أنها كفاءة صناعية والعكس صحيح.

فتدرج العامل المهني بعد تكوينه في المستويات المهنية التي ذكرناها جعلت من الفئة المهنية " القديمة " أكثر تحكما ودراية في أسرار المهنة وخبايا المصنع، فوصولها إلى صنف العمال ذوي التأهيل العالي لم يكن بالنسبة لها وليد مجرد علاقة الدراسة والتمدرس مباشرة بل وليد العلاقة المهنية والصناعية نفسها التي قضوا فيها مدة طيلة أكسبتهم الحنكة والشرعية المهنية أمام زملائهم المباشرين أو على مستوى المصنع بكامله فالمستوى التأهيلي للقيام بالدور الإنتاجي على أكمل وجه إذن لم يكن وليد الفترة التكوينية التي قضوها في مركز التكوين بل وليدة العمر الطبيعي والعمر المهني للعامل كذلك.

نستنتج مما تقدم أنه في هذه الفترة الأولى من المرحلة الثانية من تاريخ المصنع إن كان التكوين المهني ضرورة حتمية تتطلبها مقتضيات العملية الإنتاجية الجديدة إلا أنها لم تكن كافية، بل كان لابد من عملية تمهينية تتم مباشرة على مستوى المصنع والدورة الإنتاجية فيه، كما أن الترتيب المهني لم يكن ترتيبا قانونيا يمنح من طرف السلطة القيادية على مستوى

المصنع، بل كان وليد الممارسة اليومية والجهد المبذول الذي يقوم به العامل نفسه تكسبه شرعية مهنية بالنسبة لزملائه وأمامهم وليس بالنسبة لقيادة المصنع.

كانت الفئة المهنية الثانية القادمة من المدارس العليا والجامعات أو ذات التكوين العالي بصفة عامة توجه مباشرة إلى العملية التسييرية التأطيرية، ليس هذا للتاطير العمل الإنتاجي التقني في حد ذاته لأن هذه المهمة تركت للفئة العمالية التي تكلمنا عليها سابقا، ولا للقيام بالدور المنوط بها تكنولوجيا على مستوى العمل الذهني، لأن هذه المهمة بدورها بقيت متضمنة فيما كان يسمى بالتحويل التكنولوجي أي على عاتق النخبة العلمية المنتجة والمصدرة لهذه التكنولوجيا وعلى هذا كما يقول كل من *قليسمان وكريمار* << نظرا لإستراتيجية التنمية في الجزائر كانت تعتمد من جهة على الحداثة التقنية بإستيراد المعدات والتجهيزات الصناعية ذات المستوى التكنولوجي العالي ومن جهة ثانية على تجنب وتحاشي الآثار السلبية لهذه العملية المترتبة عن تدخل وهيمنة الشركات الغربية الإمبريالية الشيء الذي دفعها إلى إقامة مراقبة على هذه الشركات الأجنبية، فهذه المراقبة كانت إدارية تسييرية وليست تقنية وتكنولوجية هذا ما إستلزم بالضرورة توجيه الإطارات المؤهلة مهما كان تكوينها لضمان هذه العملية، وما ساعد على هذا التوجه هو الإمتيازات التي كانت ممنوحة للإطارات التي كانت تقوم بهذه العملية >>. (1)

فالملاحظ من خلال الممارسات التنظيمية والتسييرية المعمول بها على مستوى المصنع فيما يخص هذه الفئة أن هناك تطابق كلي بين الترتيب الدراسي والترتيب المهني الذي يحصل عليه كل عضو ينتمي إلى هذه الفئة عند إلتحاقه بالمصنع، إذ يوجه مباشرة إلى العملية التسييرية أو التأطيرية رغم حداثة عهده بالمصنع والعملية الإنتاجية فيه وهذا ليؤطر فئة مهنية أكثر منه خبرة وأقدمية في المجال الصناعي من جهة، وأكثر تحكما ومعرفة بظروف وخبايا مهنتها والمراحل التاريخية التي عرفها المصنع من جهة ثانية، مما يجعلها غير قادرة على أن تقدم أي شيء جديد حتى على مستوى الدور التأطيري الذي خول لها ولا تتميز كذلك بأدنى مستوى من الشرعية المهنية الفعلية كتلك التي تتميز بها الفئة المهنية ذات التأهيل العالي بالنسبة لمن هو أقل منها تدرجا في البناء المهني، وهذا نظرا للعوامل التي ذكرناها سابقا، الشيء الذي خلق هوة نفسية وإجتماعية وحتى مهنية بين الفئتين، ففئة المهنيين ترى في الفئة المؤطرة لها بأنها غير قادرة على أن تقدم لها شيءا جديدا على مستوى دورها التنفيذي وفي نفس الوقت عاجزة بدورها التقليدي والحقيقي على مستوى العمل الذهني وعليه فإن وجودها قانوني أكثر منه فعلي، والفئة الثانية بقيت متمسكة بسلطتها القانونية على الفئة الأولى.

بينت لنا الملاحظة الميدانية أن كل فئة بقيت وفية لتقاليدها المهنية ولفئتها القاعدية Sa catégorie de base من حيث شكل بدلتها المهنية وحدودية الدور الإنتاجي الذي تقوم به فالمقارنة الأمبريقية Ampérique بين إطارين على مستوى المصنع أحدهما ذو التكوين الأكاديمي والأخر ذو التكوين المهني بينت لنا أن الأول لا يرتدي أبدا إلا البذلة البيضاء ولا يتوجه إلى الورشة إلا في حالات إستثنائية رغم علاقته المهنية بها، كونه كان رئيس مصلحة

(1) Ibid, P. 8.

المناهج وكل أعضاء هذه الأخيرة توجد على مستوى الورشة،فكل عمله كان مكتبي وإتصالاته مع أفراد المصلحة التي يشرف عليها تتم عن طريق الهاتف، أما الثاني رغم أنه أكثر ترتيبا في السلم الهرم للمصنع إذ كان يشغل رئيس قسم التصنيع على مستوى الورشة، إلا أنه كان لا يرتدي أبدا إلا البذلة الزرقاء ونسبة 80 % من وقت عمله يقضيه بين العمال وآلات الخراطة والتفريز والباقي يخصصه لعمله المكتبي وبصعوبة كبيرة ليس هذا لعدم قدرته العلمية في الكتابة والقراءة، بل حسب المقابلة التي أجريناها معه أنه لا يحبذ العمل المكتبي. فهذه المسافة السيكولوجية والمهنية بينهم أدت إلى أن تكون هناك قطيعة بين الفئتين عوض أن يكون تقاطعا وهذا حتى يتحقق التمازج والإندماج بين الكفاءة المهنية من جهة والعلمية من جهة ثانية، فهذه القطيعة جعلت إذن من أن تكون للإطارات التقنية الأكاديمية إلا الخبرة المكتبية في التسيير وربما الكفاءة العلمية النظرية التي لا تصلح إلا في مجال علاقة الدراسة والتمدرس، أما الفئة المهنية أن كفاءتها تتناقص بالقدر ما يتزايد العمل الذهني المجرد.

عرفت الفترة الثانية من هذه المرحلة أي بعد تجذر النمط التسييري الذي جاء به التنظيم الإشتراكي للمؤسسات تغير جذري في طريقة وشكل إقامة الترتيب والبناء المهني في المصنع، بحيث أصبحت بسيطة وسهلة تعتمد فقط على الشهادة المهنية الممنوحة من مراكز التكوين المهني، وبالتالي أصبح هناك تطابق كلي بين التكوين المهني والترتيب المهني على مستوى المصنع، إذ فقد المصنع المعايير التنظيمية والمهنية السابقة التي تعطي التمايز المهني بين العمال المهنيين حتى على مستوى التخصص المهني الواحد كما رأينا، فلم يبق إلا الخراط Tourneur واللحام soudeur والكهربائي électricien هذا مهما إختلفت ضمنيا الكفاءة المهنية لكل واحد منهم فأصبح الترتيب الوحيد الممكن أمام كل عامل إلا ما يمكن أن يحصل عليه ضمن التسلسل القيادة والسلطة سواء الرسمية والفعلية أو الإثنين معا.

كون أن المصنع أصبح يقتصر على الترتيب المهني الذي يمنح للعامل من مراكز التكوين، ليس هذا معناه أن المستوى التكويني لهذه المراكز عرف تحسنا بل بالعكس تماما إذ أن :

– مدة التكوين لمنح نفس التأهيل الذي كان يحصل عليه الممتهن في السابق والمتمثل في شهادة الكفاء المهنية C.A.P تقلصت إلى ثمانية عشر شهرا عوض ثلاثة سنوات كما رأينا،

– الفئة الإجتماعية التي أصبحت تقصد هذه المراكز التكوينية تغيرت من الناحية الكيفية، إذ أن هذه المراكز أصبحت لا تستقبل إلا الفئات الميؤوس منها في التعليم الإبتدائي أو الثانوي وبالتالي أن البرامج التكوينية أصبحت تقتصر أكثر على الجانب التطبيقي اليدوي والتنفيذي فالشيء الذي لاحظناه ميدانيا أن جميع المهنيين الذين تكونوا في هذه الفترة الثانية يلاقون صعوبات كبيرة في فهم وتحليل الرسوم الصناعية للقطع التي كلفوا بإنجازها،

– في ظل التطور الهائل للتعليم العالي أصبحت نظرة الفرد الجزائري للتكوين المهني سلبية مقارنة على ما كانت عليه في الفترة السابقة.

هذه العوامل وغيرها جعلت من التكوين المهني قضية سهلة وسريعة لا تتجاوز حدود المهمة الإدارية للأطراف التي تسيرها أو التي تشرف عليها فتطابق بذلك المحتوى على الشكل والكيفية على الكمية، ولذا فإننا نجد بأن التقييم اصبح يقتصر فقط على إحصاء عدد المتخرجين

من هذه المراكز سنويا، فاللجنة الدائمة للمستخدمين والتكوين C P F على مستوى المصنع وهي لجنة من لجان الخمس التي أسسها التسيير الإشتراكي للمؤسسات، لتقييم نشاطها التسييري خلال ثلاثة سنوات أعطت الجدول الإحصائي التالي :

جدول يبين عدد ونوع التكوين الذي أنجز خلال سنوات 1978 إلى 1981 في المركز التكويني التابع للمصنع

التخصص	1978	1979	1980	1981	المجموع
Tourneur	04	08	08	08	28
Ajusteur monteur	01	08	12	06	27
Aide monteur	15	10	–	–	25
Soudeur	06	08	–	09	23
Chaudronnier Soudeur	–	07	10	08	25
Fraiseur	–	–	–	03	03
المجموع	26	41	30	34	131

نلاحظ من هذا الجدول السابق أن التكوين لم يعد هو المقصود من العملية التكوينية في حد ذاتها بل يستعمل كذريعة وتبرير لنشاط هيئات نقابية وتسييرية أخرى، وعليه أن التقييم إقتصر على الجانب الكمي فقط، كما أن البناء المهني القائم على أساس ترتيب المهنيين إلى مستويات إختفى ليترك المجال إلى الترتيب القائم على التخصص المهني كما رأينا سابقا فلم يعد الخراط بمستوياته الأولى والثانية أو الثالثة بل الخراط وكفى.

إن ما نستنتجه من هذا العامل التنظيمي المهم، إن كان المصنع في الفترة الأولى من المرحلة الثانية أقام فرقا بين التكوين المهني والكفاءة المهنية وجعل من هذه الأخيرة أن تكون مرتبطة أساسا بالدور الإنتاجي للعامل داخل المصنع وليست مرتبطة بالشهادة التي يحصل عليها العامل من مراكز التكوين، إلا أننا في الفترة الثانية من هذه المرحلة أن هذه العملية تدهورت وأصبحت كفاءة مهنية والترتيب المهني داخل المصنع مطابق تماما للشهادة التي يقدمها العامل ودون مراعاة للمستوى الحقيقي لهذا التكوين سواء بالنسبة للدور الإنتاجي للعامل أو بالنسبة لمتطلبات الفاعل التاريخي الذي يرقى بسلوك العامل إلى الدور التاريخي الذي يحقق التنمية الإجتماعية والإقتصادية الشاملة.

II - 5 - الترقية

كما لاحظنا في مرحلة رونو أن الترقية لم تكن فيها عملية منعزلة أو هي وظيفة من إحتكار هيئات معينة على مستوى المصنع، بل كانت عملية مندمجة ضمن إطار إستراتيجية شاملة يتحكم فيها مبدأ واحد هو تحقيق الربح والفائدة الإقتصادية، وعليه كانت من إختصاص جميع المستويات القيادية على مستوى المصنع بدون إستثناء، ليس هذا معناه أن هذه العملية تتم بصورة عشوائية وغير مضبوطة بل كانت تخضع لمعايير وضوابط مهنية، تقنية وإقتصادية والتي تتمثل بإختصار في الكفاءة الصناعية على القيام بالدور الإنتاجي المخول للعامل والتقنية تتمثل في عدم الإخلال بنظام التنظيم التقني للعمل، بتحديد عدد العمال بعدد المناصب المحددة تقنيا من طرف مصلحة المناهج، وضوابط إقتصادية هي النجاعة الإقتصادية للعملية الإنتاجية التي تتم في المصنع وعليه فإننا نجد كل الترقيات التي تتم في المصنع في مرحلة رونو لم تخرج أبدا عن هذه الضوابط الثلاثة الأساسية مهما كان المستوى القيادي الذي أخذ القرار ومهما كان الشكل الذي تمت به هذه العملية ولهذا إذا كان قرار الترقية أتخذ من طرف المسؤول المباشر، لا بد أن يأخذ بعين الإعتبار الإمكانية التقنية لذلك على مستوى جزء السلسلة التي يشرف عليها، أما إذا أتخذ على مستوى عالي فإن ذلك لا يتم إلا إذا كان هناك توسيع للعملية الإنتاجية تطلبت زيادة في عدد العمال. أما بعد التأميم وبداية تطبيق التنظيم الإشتراكي للمؤسسات ونظرا لتغيير النشاط الإقتصادي للمصنع بتغير المنتوج وما ترتب عن ذلك من تغيير الذي عرفه المصنع في اليد العاملة والتركيبة البشرية كما رأينا في الفصل السابق بتحويل العمال ذوي التخصص المهني الميكانيكي إلى مصانع ومعامل أخرى كمركب السيارات الصناعية برويبة وإستقدام آخرين، هذا كله أدى إلى أخذ قرار ترقية جماعية لعدد كبير من العمال الذين بقوا في المصنع لشغل المناصب القيادية التي أصبحت تبدو شاغرة ، فكان هذا أول خرق للضوابط الاساسية الثلاثة السابقة نظرا لأن هذه الترقيات كانت وليدة قرار سياسي وإداري وليس كما كانت موجهة بدوافع إقتصادية ومهنية وتقنية.

عرفت الترقية بعد تجذر نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات منحى آخر بحيث أخذت شكل حملة للتسوية الإدارية أو لتحقيق المساوتية بين الفئات العمالية أو بين العمال بصفة عامة نظرا لما أصبحت تتميز به الترقية كغيرها من العوامل التنظيمية الأخرى من مصدر نزاع وقاعدة مطلبية فردية وجماعية، ولهذا نقرأ في الحصيلة الثلاثية لنشاط مجلس العمال للوحدة ما يلي << شكلت حملات التعلية Les avancements والترقية خلال السنوات الثلاث الأخيرة (79 ,80 ,81) فرصة سانحة للجنة المستخدمين والتكوين لتقييم الفوارق الأجرية الموجودة بما جعلها تعمل جاهدة لتقليص هذه الفوارق التي كانت دائما مصدر توتر ونزاع بين العمال >>.(1) نلاحظ من هذا أن الترقية ليس أنها لم تعد مرتبطة فقط بالمعايير والضوابط السابقة بل لم تعد هي ذاتها المستهدفة من العملية إذ أنها أصبحت مجرد وسيلة لتحقيق المساوتية في الأجور والإستفادة من المزايا والخدمات التي يوفرها المصنع بحيث ينص هذا التقرير على

(1)Assemblée générale des travailleurs de l'unité d'El Harrach, Bilan triennal 1978 - 1980, P.20.

مايلي << ..و على هذا أن العمل المنجز من أجل تحقيق التوازن الأجري بين العمال إقتصر فقط على ضبط العوامل المحددة لشروط الترقية والتعلية >> (1) فبالإضافة لهذا فإن عملية الترقية نظرا للضغط المتزايد كونها أصبحت تشكل رهانا للمطلبية العمالية تم فصلها إلى عمليتين، العملية الأولى وتسمى بالتعلية وهي الزيادة في مؤشرات الأجرة les indices أي ترقية مهنية وليدة الأقدمية دون أن يؤدي إلى تغيير في منصب العمل سواء أفقيا أو عموديا بل عملية تنقيطية تفضي فقط إلى الزيادة الأجرية والعملية الثانية وتسمى الترقية هي عملية تعطي للعامل ترتيبا مهنيا جديدا ضمن قائمة المناصب المهنية وما يتبع ذلك من تغيير في الأجور وتوابعها والجدول الموالي يعطي تقييما كميا لهاتين العمليتين خلال ثلاث سنوات من التسيير.

جدول يبين عدد حالات الترقية والتعلية التي تمت في المصنع بين السنوات 1979 - 1981

السنوات	حالات التعلية AVANCEMENT				مجموع	مجموع الكلي	حالات الترقية PROMOTION		مجموع	المجموع الكلي
	المستويات				الحالات	للعمال	مناصب الدنيا	المناصب العليا	الترقيات	لحالات الترقية والتعلية
	أ	ب	ج	د						
1979	197	163	275	129	764	810	196	05	201	965
1980	274	177	209	169	829	863	221	24	245	1074
1981	247	283	122	155	807	925	-	-	-	807
المجموع	718	623	606	453	2400	-	417	21	446	2846

نلاحظ من هذا الجدول أن عدد حالات الترقية والتعلية التي تمت في المصنع خلال ثلاثة سنوات فقط تقدر ب 846 2 حالة تتوزع كالتالي : 965 حالة في سنة 1979 و 1074حالة في سنة 1980 و 807 في سنة 1981 في حين أن معدل عدد العمال للسنوات الثلاثة لم يتجاوز 866 عامل، منه نستنتج أن جميع العمال حصلوا ولو نظريا على الأقل ترقيتين لكل واحد منهم خلال الثلاثة السنوات هذه، هذا ما يبين الطابع غير العقلاني أو الإرتجالي لهذه العملية بحكم أنه غاب عنها كل ضابط إقتصادي أو تقني أو مهني، وعليه أصبحت هذه العملية كما رأينا في التكوين لم تعد هي المستهدفة من العملية بل أصبحت تستعمل كوسيلة لإستظهار وتكميم حجم نشاط هيئات إدارية وتسييرية هو الحال بالنسبة للجنة المستخدمين والتكوين إذ أعطت لنا هذا الجدول كحصيلة تقييمية لنشاطها خلال ثلاثة سنوات فالقيام بالترقيات بهذا الحجم وبهذا الشكل يؤدي بها أن تكون مفتوحة على كل الإحتمالات، ومجالا لكل ممارسات لأنه غابت عنها الضوابط الأساسية التي تحكمها كما قلنا.

---

(1) Ibid, P. 21.

III - مستوى الوعي وطبيعة الإستعدادات الذهنية

سنعالج في هذا المحور مستوى الوعي ونوعية الإستعدادات الذهنية التي تشكلت لدى العمال في هذه المرحلة التاريخية، لأنه كما رأينا في الفصل السابق وفي مرحلة رونو أن الوعي بالبطالة والظروف الإجتماعية السيئة التي كانت تعيش فيها اليد العاملة العاطلة عن العمل جعلتها في حالة إغتراب كلي للعمل والدور الإنتاجي في المصنع، ورأينا كذلك بأن هذا لم يكن مرده أن العمل أصبح يشكل مطلبا تاريخيا لديهم في حد ذاته بل بما يوفره لهم من إمتيازات جعلتهم أن يكونوا في علاقة إيجابية بالنسبة لسوق الإستهلاك، وبما يوفره لهم كذلك من ظروف عمل جيدة مقارنة بتلك التي كان يتعرضون لها في العمل الزراعي، بالإضافة إلى ذلك أن الشريحة العمالية في تلك الفترة لم يكن لها أي مطالب جماعية أو فردية واضحة ومحددة تدل على أن لهم مستوى من الوعي بمتطلبات الفاعل التاريخي، أو بأهمية العمل الجماعي والمنظم، من أجل التغلب على قوى الطبيعة وتحقيق التقدم والتنمية إذن فلا الحضارة الصناعية، ولا العمل من أجل تحقيق المشروع الإجتماعي، ولا حتى الوعي بالصراع مع الطبيعة هي التي كانت تشكل مبادئ موجهة لسلوك العمال في المصنع، بل الوعي بالوضعية الإجتماعية الشخصية والذاتية من جهة والتأقلم مع متطلبات العمل بالسلسلة وتنظيم العمل في المصنع لكنه في المرحلة الحالية أي مرحلة الشركة الوطنية التي تتميز أساسا بالتنظيم الإشتراكي للمؤسسات، والإهتمام بتسيير علاقات العمل الفردية والجماعية، والسعي وراء تحقيق التوازن والإستقرار في مجال الإنتاج والعمل كما رأينا والمحافظة على نفس الترتيب الإجتماعي بين الأطراف المعنية بعملية الإنتاج وكما هي محددة في نص الميثاق وقانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، هذه الأمور كلها جعلت من أن تكون مجهودات منصبة كلها على تحقيق هذه الأهداف والتي كانت في الحقيقة ما هي إلا أهداف وسيطية من أجل تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في ربح معركة الإنتاج والتنمية الوطنية الشيء الذي دفع السلطة القيادية على مستوى المصنع بالإعتماد على التوزيع قبل الإهتمام بالإنتاج وإعطاء الأسبقية للحقوق قبل الواجبات، في ظل هذه الأهداف والمحددات التي أصبح يتميز بها تنظيم العمل والإنتاج في المصنع أدت إلى تشكيل في البداية ثلاثة أطراف أساسية وهي :

- المجموعة القيادية في المصنع أو الكتلة الإدارية، الطرف الأساسي والممثل الشرعي للنظام الرسمي،
- ممثلوا العمال أو النقابيون كطرف موازي للسلطة القيادية في المصنع،
- الشريحة العمالية التي أصبحت لها مطالبها الخاصة بها التي تميزها عن الفيئتين السابقتين.

فبهذا أصبح تعدد المطالب يعبر عن وجود كيانات مستقلة عن بعضها البعض داخل المصنع إذ أصبحت هناك مطالب للإدارة إزاء ممثلي العمال من جهة وكذا إزاء العمال أنفسهم من جهة ثانية، والعمال بدورهم أصبحت لهم مطالب إزاء ممثليهم والإدارة، والنقابة أو ممثلي العمال أصبحت لهم مطالب لدى العمال والإدارة كذلك، يتبين لنا من ذلك أن المصنع لا يعاني من غياب السلطة بل يعاني من تعدد وتشتت مراكزها إذ أن كل هذه الأطراف رغم أنه يجمعها

تنظيم واحد إلا أنها كانت تشكل داخل المصنع كيانات مستقلة بذاتها من حيث هويتها، ومعارضتها، والشمولية التي توجه أفعالها، فالقيادة الرسمية أوما يسمى بالإدارة كانت تنطلق وتدافع عن حقها في تسيير شؤون المصنع بصفتها هي المخولة قانونا لهذه العملية، وممثلوا العمال ينطلقون ويدافعون عن حقهم في المشاركة في التسيير المنصوص عليه في قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، والعمال يدافعون عن حقهم في الإستفادة من توزيع عادل لثمرة مجهودهم.

بقيت علاقات العمل في المصنع بين هذه الأطراف تتراوح بين التوتر والإستقرار إلى غاية سنة 1982 أين ظهرت هيئة جديدة في المصنع تتمثل في خلية الحزب هذه الهيئة تشكلت من عمال المصنع الذين كانوا مناضلين في خلايا الحزب على مستوى أحيائهم، وبدأت هذه المؤسسة التنظيمية الجديدة تأخذ مكانها في المصنع وتعمل في نفس الوقت على إعادة ترتيب العلاقات بين الأطراف الأساسية السابقة وبنشر الخطاب الإيديولوجي للمؤسسة السياسية الوحيدة على مستوى المجتمع الكلي لتأطر به كل الأطراف الثلاثة بما فيهم السلطة القيادية، فتوسعت الدائرة المطلبية إذ إحتكرت هذه الأخيرة حق ممارسة الرقابة الإيديولوجية والسياسية لجميع الأطراف بما فيهم الإطارات التقنية والتسييرية كما ذكرنا إستمرت الأمور على هذا الشكل إلى أن ظهرت هيئة أخرى وتنظيم آخر يتكون من المجاهدين العمال سواء من العمال المجاهدين الذين كانوا مهيكلين داخل الحزب والنقابة أومن الذين لم يكونوا كذلك، ليعملوا على تأطير الكل ومراقبة الكل بما فيهم الأعضاء والمناضلين في خلية الحزب في المصنع، وهنا توسعت دائرة المطلبية من جديد وإحتدم الصراع بين هذه الأطراف من أجل الحصول كل واحدة منها على السلطة الفعلية في المصنع أو على الاقل على السلطة الموازية التي تمكنها من الضغط بمفردها على السلطة الفعلية والرسمية في المصنع، في ظل هذه الظروف أن كل طرف من هذه الأطراف كان يستمد وجوده داخل المصنع من القانون، وسلطته من الهيئة المركزية التي يمثلها على المستوى المجتمع الكلي، فالمدير والإطارات التقنية والإدارية من الإدارة المركزية الوصية الوحيدة على المصنع بنص القانون، وخلية الحزب على مستوى المصنع من الهيئات المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني، ومجلس العمال من الإتحادات الإقليمية والوطنية للنقابة المركزية، أما بسط النفوذ والسلطان داخل المصنع كانت تتحكم فيه مدى قدرة كل طرف من هذه الأطراف على إقامة علاقات تبادلية نفعية زبونية. سواء مع الفئات العمالية أو باقي الاطراف الأخرى التي لها نفوذ نسبي على العمال. فأصبحت الممارسات اليومية للعمال لا تخرج عن هذا الجو العام الذي أصبح يعرفه المصنع وهنا إختلطت الوضعيات وإنقلبت الأدوار إذ أصبحت المكانة المهنية الإنتاجية التي يحصل عليها العامل داخل المصنع مرتبطة أكثر بوضعيته ضمن أو إزاء هذه التنظيمات، فرئيس الفرع النقابي أو عضو خلية الحزب أو رئيسها اصبح يحتل مكانة الصدارة والأولية بالنسبة للعامل المهني المنتج أو رئيس الفرقة أو الإطار الإداري والتقني، والدور القاعدي الأساسي المتمثل في العمل الإنتاجي والعمل التنموي التاريخي أصبح ثانوي بالنسبة للدور التطوعي الهامشي، وعليه فإن الحصول على المكانة المهنية والقيادية في المصنع لم يعد يخضع لمتطلبات الإنتاج

والإنتاجية أو متطلبات الفاعل التاريخي بل لا بد أن يمر عن طريق المكانة والدور في هذه التنظيمات الهامشية التي تشكلت في المصنع.

لم نعد في هذه المرحلة أمام وعي العاطل عن العمل بوضعيته الإجتماعية بل وعي العامل أمام هذه الوضعية وكذا أمام وعيه بتدهور في ظروف عمله لأن العمل في حد ذاته لم يعد يضعه في علاقة إجابية بالنسبة للسوق كما كان في السابق بل أصبح ذلك مرتبط بدرجة الإستفادة من عملية التوزيع وهذه الأخيرة بدورها أصبحت مرتبطة بالمكانة المهنية والإجتماعية التي يحصل عليها العامل داخل المصنع، لكن ميكانيزمات النمط لتنظيمي لم تربط هذه المكانة بالدور التاريخي التنموي أو حتى بالدور الإنتاجي النفعي بل ربطتها بمدى المساهمة في تفعيل وتنشيط العلاقات الزبونية داخل المصنع كما رأينا، ولهذا نجد في المصنع موقفين إثنين للعمال الذين يعيشون في وضعية إجتماعية ومهنية سيئة ،الفئة الأولى منسحبة أو مقصاة من العملية الإنتاجية وكذا من تفعيل هذه العلاقات الزبونية، فنجدها تتميز بعدم الإستقرار المهني وبحركيتها الكبيرة، ولذا أن المصنع قد عرف من جراء ذلك حالة تسرب كبيرة كما هي مبينة في الجدول الموالي :

جدول يبين تطور حالات الإستقالة من المصنع (1)

الفترة	الإستقالات	التوظيفات
من 1/1 إلى 77/12/31	129	38
من 1/1 إلى 78/12/31	159	107
من 1/1 إلى 79/12/31	179	117
من 1/1 إلى 80/12/31	197	170
من 1/1 إلى 81/12/31	80	108
المجموع	741	540

نلاحظ من هذا الجدول أن عدد الإستقالات في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى في حين أن التوظيفات بقيت نوعا ما مستقرة مما يبين أولا حالة النزيف التي كان يعيش فيها المصنع خلال هذه السنوات والتي أدت إلى تحطيم أو القضاء على الخبرة المهنية والصناعية كما يبين كذلك أن الإستقالة المعنوية سواء من العملية الإنتاجية أو من الممارسات الإجتماعية والمهنية

(1) Ibid, P. 23

الزبونية التي أصبحت تميز النمط التنظيمي القائم كما رأينا، أفضت مباشرة لإستقالة وإنسحاب للفئة العمالية المنتحبة من المصنع وخاصة إذا عرفنا أنه في تلك الفترة أن سوق العمل كانت مزدهرة جدا بتوفيرها لمناصب شغل تفوق عدد الطالبين لها كل سنة.

الفئة الثانية المنسحبة من العملية الإنتاجية أو التاريخية لكنها تسعى وراء تحسين مكانتها في المصنع هذا ما يؤدي بها إلى التعامل الإيجابي مع أحد الأطراف التنظيمات الهامشية غير الرسمية والتي تشكلت في المصنع والتي أشرنا إليها في السابق الشيء الذي يؤدي بها إلى إستقرار في المصنع وكذلك إلى الإندماج الكلي من نمط الزبوني القائم مما يتولد لديها حالة إغتراب مركب في التنظيمات الهامشية وللعلاقات القائمة، وإلى الدور التي تقوم به في داخلها للسعي من أجل تحسين ظروفها الخ... فهذا الإغتراب المركب حجب عنها في نهاية المطاف الوعي الحقيقي المتمثل في الدور التنموي التاريخي أو الدور الإنتاجي والصراع الحقيقي سواء مع الطبيعة أو ضد ما يعيقها عن القيام بدورها الأساسي والجوهري ولهذا يقول *آلان توران* << إذا كان العمال يعيشون تحت تأثير كل مركب من الإغترابات، وإذا كانوا كذلك يعيشون في مستوى معيشي منخفض فإن وعيهم لا يمكن أن يكون إلا متدهورا وهنا تظهر سلوكات الإنسحاب الإجتماعي >> (1) غير أن حالة الإنسحاب الإجتماعي في المصنع محل الدراسة وجدت مؤسسات تقوم بعملية التعبئة الإديولوجية والسياسية وحتى المعنوية والمادية إلا أن هذه العملية الإندماجية التي قامت بها لم تكن لصالح التنظيم الرسمي والدور الإنتاجي والإقتصادي فيه بل كانت لصالحها هي، وللدور الزبوني من أجل المحافظة على كيانها وإستقرارها داخل المصنع، ولذا فإن الإستعدادات الذهنية ومستوى الوعي للفئات العمالية لم يتجاوز حدود الدور الزبوني الذي جسدته هذه التنظيمات الهامشية.

---

(1) A. Touraine, Op cit, P. 282.

الفصل التاسع

مرحلة المؤسسة الوطنية :

مضمون إعادة الهيكلة

I – الخصائص التنظيمية للمصنع في هذه المرحلة
I – 1 – سيرورة العملية الإنتاجية
I – 2 – ترتيب وقيادة العمليات ordonnancement
I – 3 – العملية التنفيذية
I – 3 – 1 – المراقبة العمالية
I – 3 – 2 – وتيرة العملية الإنتاجية
I – 3 – 3 – نقل المنتوج ومتابعته
I – 3 – 4 – الحالة الميكانيكية لناقلة الحمولة
I – 3 – 5 – العامل والآلة
II – المعطيات التنظيمية لهذه المرحلة
II – 1 – قانون العام للعامل S.G.T
II – 2 – منصب العمل
II – 3 – الأجرة ومحتواها في هذه المرحلة
II – 3 – 1 – معطيات نظرية
II – 3 – 2 – الاجرة في منظور القانون العام للعامل
II – 3 – 3 – الأجرة والظروف الإقتصادية للمجتمع الكلي
II – 3 – 4 –الأجرة ومكوناتها
II – 3 – 5 – التكوين
II – 3 – 6 – ظروف العمل
III – الفيئات العمالية بين التنظيم الرسمي والتنظيمات غير الرسمية
III – 1 – الإنتماء الإجتماعي والثقافي
III – 2 – الإنتماء الجغرافي
III – 3 – الإنتتماء السكني
IV – القيادة والسلطة في المصنع

الفصل التاسع

مرحلة المؤسسة الوطنية

مضمون إعادة الهيكلة

لم تكن عملية إنتقال المصنع من وصاية الشركة الوطنية للصناعات المعدنية S.N.M.T.A.L إلى وصاية المؤسسة الوطنية لعتاد الأشغال العمومية E.N.M.T.P مجرد تغير شكلي في شعار المؤسسة بل كانت هذه العملية نوعا ما أبعد من ذلك، كونها وليدة التحول الذي حصل في عمق المؤسسة السياسية والذي عرفته الجزائر بعد وفاة الرئيس هواري بومدين لتعلن عن نهاية مرحلة سياسية وبداية أخرى وعليه فظهور المؤسسة الإقتصادية بمحتواها الجديد سنة 1982، لم يكن إلا إعلان عن بداية الشروع في تطبيق سياسة إقتصادية جديدة تم إعدادها إنطلاقا من حصيلة تقييمية لما آلت إليه المؤسسة العمومية الإقتصادية كون أن هذه الأخيرة لم تعجز فقط عن القيام بالدور المنوط بها كأداة من أجل تحقيق التنمية الإجتماعية والإقتصادية للمجتمع الجزائري بل عجزت حتى عن القيام بالتسيير الفعال لشؤونها، مما يسمح لها من أن تكون في إستقلالية مالية وإقتصادية عن خزينة الدولة. فالتغير النوعي الذي حصل في هذه المرحلة يكمن في الخطاب الرسمي الذي يصرح لأول مرة عن فشل المؤسسة العمومية ومن خلال ذلك يعترف بفشل إستراتيجية التنمية بكاملها محاولا في نفس الوقت ولو على مستوى الخطاب الرسمي أن يعمل على إحداث القطيعة مع هذه الإستراتيجية التي كانت حسبه دائما تستعمل المؤسسة العمومية كوسيلة إجتماعية أكثر من اللازم ولهذا يأكد مايلي << لانريد مؤسسة عمومية تشغل أكثر من اللازم، وتمنح المساكن وتغذي وتداوي، وتنقل وتبعث أبناء العمال إلى المخيمات الصيفية وتكون وتعمل على محو الأمية وكذا تقسم السلطة مع المنتخبين، وبكل إختصار نريد مؤسسة التي تنتج >> (1) فعلا هذا بإختصار هو الوضع الذي آل إليه المصنع في تلك الفترة أي قبل أن ينطوي ضمن لواءا لمؤسسة العمومية وعليه هل نستنتج من هذا أن الهدف من عملية إعادة الهيكلة هو الوصول إلى النجاعة الإقتصادية ؟ سنتعرف عن الإجابة المبدئية والأولية لهذا السؤال من خلال ما قاله جيلالي اليابس فيما يلي << ... لم تكن تهدف إصلاحات إعادة الهيكلة التي كانت خاضعة لها المؤسسة وهذا على الأقل في بداية العملية الوصول إلى النجاعة الإقتصادية، بمفهومها الكلاسيكي أي المردودية الإقتصادية بقدر ماكانت تهدف إلى إعادة النظر في موازين القوى بين شركاء التنمية >> (2) أما الإجابة النهائية ستكون من خلال تعرضنا وتحليلنا للخصائص التنظيمية والتسييرية وكذا الإستعدادات الذهنية ومستويات الوعي المترتب عنها لدى عمال المصنع خلال هذه المرحلة التاريخية.

---

(1) D. Liabes, *Op* cit, P. 214.
(2) Ibid, P. 215.

تمحورت التغيرات التي عرفتها الشركة الوطنية من جراء سياسة إعادة الهيكلة حول المحاور التالية :

- العمل على تحقيق الإنسجام بين نشاط المؤسسات حسب نوعية المنتوج أو نوعية الخدمات المقدمة،
- العمل على تحقيق لامركزية المؤسسات لنقل مقرات مديرياتها إلى أماكن نشاطاتها الإقتصادية،
- العمل على تحقيق الإستقلالية بين الوحدات التابعة لها عن طريق تخصيص لكل منها حسابات تسيير خاصة بها. (1)

عرف المصنع محل الدراسة وهذا إستجابة لمتطلبات المؤسسة السياسية هيكلة أخرى ضمن مؤسسة إقتصادية جديدة تم تكوينها من الوحدات الإنتاجية التي كانت تابعة أساسا إلى الشركة الوطنية للصناعات الميكانيكية سوناكوم وهذا بموجب مرسوم رقم 06/83 المؤرخ في 1983/01/01 ليصبح المصنع بعد ذلك واحد من ثلاث عشرة وحدة التي تكون هذه المؤسسة كما قلنا خمسة منها وحدات إنتاجية أي مكلفة بإنتاج الأليات التي تدخل في نشاط ورشات البناء والأشغال العمومية والباقي هي وحدات لخدمات ما بعد البيع أي مكلفة بالتسويق وبصيانة منتوجات المؤسسة وفيما يلي نبين نوعية نشاط كل وحدة ومكان تمركزها.

الوحدة	المكان	الرمز
1- وحدة الرافعات	- بجاية	- U.C.B.
2- وحدة عتاد الخرسانة	- الحراش	- U.M.B.H *
3- وحدة ناقلات الحمولة	- الجلفة	- U.T.D
4- مركب الجوارف والرافعات	- عين سمارة قسنطينة	- C.B.C.C
5- الضواغط والرصصات	- قسنطينة	- U.C.C
6- وحدة الصيانة والتوزيع I	- الحراش	- U.M.D I
7- وحدة الصيانة والتوزيع II	- الحراش	- U.M.D II
8- وحدة الصيانة والتوزيع	- عنابة	- U.M.D.A
9- وحدة الصيانة والتوزيع	- قسنطينة	- U.M.D.C
10- وحدة الصيانة والتوزيع	- جيجل	- U.M.D.D
11- وحدة الصيانة والتوزيع	- معسكر	- U.M.D.M
12- وحدة الصيانة والتوزيع	- المسيلة	- U.M.D.M
13- وحدة الصيانة والتوزيع	- وهران	- U.M.D.O

وصل العدد الإجمالي لعمال هذه الوحدات والمؤسسة إلى حوالي 25 ألف عامل أما عدد عمال المصنع محل الدراسة كان يقدر به 900 عامل. أول ملاحظة نستطيع أن نخرج بها من هذا الشكل التنظيمي التي جاءت به إعادة الهيكلة أن هذه الأخيرة قامت بتجميع الوحدات التي تعمل على إنتاج نفس التشكيلة الإنتاجية، كما أننا نلاحظ كذلك من خلال التوزيع الجغرافي

---

(1) M. Boutefnouchet, *Op cit*, P. 170.

لوحدات المؤسسة المكلفة بخدمات ما بعد البيع أن منتوجات هذه الأخيرة بصفة عامة والمصنع بصفة خاصة موجهة لتحقيق الكفاية وسد حاجيات السوق الوطنية فقط، إذ لا نجد أي واحدة منها متمركزة في السوق الخارجية لمنافسة المنتوجات العالمية كما أن فكرة الإندماج والتكامل الإقتصادي بين المنتوجات الصناعية كانت غائبة في فلسفة إعادة الهيكلة هذه، كما أن هذه العملية لم تتم بطريقة رأسية وعمودية من أجل إقامة تنظيم على مستوى المؤسسة يخضع لمبدأ التنظيم التايلوري بحيث يعطى فيه أهمية أكثر للعمل الذهني الهندسي بتخصيص وحدات أو مكاتب دراسات مستقلة بذاتها تعمل على ترقية منتوجات المؤسسة وتخطط لها حتى يتحقق تملك التكنولوجيا Appropriation Technologique هذا الهدف المنشود في مشروع الوطني للتنمية، بل نجد أن إعادة الهيكلة هذه إقتصرت على الإهتمام بالعمل التنفيذي المتمثل في الدورة الإنتاجية التنفيذية والتسويق فقط، أما العمل الذهني عوض أن يرقى إلى وظيفة المؤسسة كما قلنا دحرج إلى مستوى وظيفة من وظائف المصنع ومن هنا نستطيع أن نقول أن إعادة الهيكلة عوض أن تقوم بتغيير هذا الوضع فنجدها أنها كرسته.

I - الخصائص التنظيمية للمصنع في هذه المرحلة

قلنا في الفصل السابق بأن التوجه التنظيمي الذي بدأ يعرفه المصنع بعد عملية التأميم لم يعد يعتني كثيرا بتنظيم العملية الإنتاجية المباشرة كما كان في مرحلة رونو، إذ نظرا لتطور مجال التسييري بدأ مفهوم تنظيم العمل يأخذ منحى أخر، إذ أصبح يركز ويعتني بالهيئات التنظيمية ووظائفها وليس بمنصب العمل المنتج والدور الإنتاجي ولهذا أن المصنع لم يعرف تطورا من ناحية توسيع العملية الإنتاجية بزيادة عدد السلاسل الإنتاجية أو ورشات العمل الإنتاجي المباشر هذا مقارنة بالديناميكية التي عرفتها مناصب العمل المحيطة بالعملية الإنتاجية أو المرتبطة بالمستويات القيادية، بحيث في فترة لا تتجاوز خمس سنوات أي من سنة 1982 إلى سنة 1987 شهد المصنع فيها أربع مرات إعادة هيكلة لبنيته المرفولوجية والجدول الموالي يبين ذلك.

جدول يبين تطور البناء الهيكلي للمصنع
من سنة 1982 إلى سنة 1987

السنوات/ نوع الهيئة	1982 عدد الهيئات	1984 عدد الهيئات	1986 عدد الهيئات	1987 عدد الهيئات
المديريات	00	00	04	04
الأقسام	04	06	12	12
المصالح	17	24	20	31
الفروع	35	43	63	71
سلاسل الإنتاج	03	03	03	03
الورشات	03	03	03	03
عدد الإجمالي للعمال	1 207	1 184	-	1 308

نلاحظ من هذا الجدول التطور الذي عرفه البناء الهيكلي للمصنع منذ سنة 1982، أن الهيئات المرتبطة مباشرة بالعملية الإنتاجية من سلاسل الإنتاج وورشات الإنتاج بقيت كما هي منذ إنطلاق العملية الإنتاجية الجديدة أي بعد التأميم في سنة 1971 وتتمثل في ثلاثة سلاسل إنتاجية وهي :

- سلسلة تركيب جرار الورشة chaine de montage du dumper
- سلسلة تركيب خلاطة الخرسانة chaine de montage des bétonnières
- سلسلة تركيب آلات صنع القوالب الإسمنتية chaine de montage des pondeuses

أما الورشات الإنتاجية بقيت بدورها منحصرة في ثلاثة ورشات على العموم وهي :

- ورشة تقطيع وتشكيل Formage et débitage
- ورشة معالجة الحديد Atelier de traitement thermique
- ورشة الميكانيكا Atelier de mécanique

وعليه نستنتج أن التنظيم التقني أو التكنولوجي المرتبط مباشرة بالعملية الإنتاجية بقي مستقرا أما الهيئات الأخرى المرتبطة بالوظائف القيادية والتسييرية وحتى الإدارية عرفت ديناميكية وتطور كبيرين من سنة إلىأخرى إذ نجد أن الفروع إنتقلت إلى الضعف على ما كانت عليه في سنة 1982 ونفس الشيء بالنسبة للمصالح، أما الأقسام إنتقلت إلى ثلاثة مرات أكثر على ما كانت عليه في سنة 1982 كذلك وهذا ما يؤدي إلى نزوح العمال وهروبهم من مناصب العمل الإنتاجية إلى مناصب عمل أخرى غير المرتبطة بالعملية الإنتاجية وخاصة ما يسمى بعمال السند التقني collectif de soutien technique وحتى الإداري وهذا ما يبينه الجدول الموالي :

جدول يبين تطور عدد العمال حسب مجموعات العمل المختلفة

السنوات / مجموعات العمل	1986		1988		1989		1991	
	عدد العمال	%	عدد العمال	%	عدد العمال	%	عدد العمال	%
مجموعة التصنيع	666	60	711	63	621	59	656	58
مجموعة الدعم التقني	119	11	112	10	122	12	182	16
المجموعة الإدارية	333	30	301	27	315	30	300	26
المجموع	1118	-	1124	-	1058	-	1138	-

أن ملاحظات التي يمكن أن نستخرجها من الجدول السابق هو أن نسبة العمال المعنيين مباشرة بالعملية الإنتاجية بقيت مستقرة وتراجعت على ما كانت عليه في سنة 1988، بالمقابل أن عمال الدعم التقني للعملية الإنتاجية قد عرف تطور محسوس من سنة إلى أخرى، بحيث أنه إنتقل من 11 % سنة 1986 إلى نسبة 16 % سنة 1991 هذا رغم الإستقرار في العدد الكلي لعمال المصنع، هذا ما يبين أن تطور الدعم التقني كان على حساب عدد العمال المنتجين التي كانت من المفروض أن يتزايد عددهم من سنة إلى أخرى، كما يبين لنا هذا الجدول كذلك أن نسبة العمال غير معنيين مباشرة بالعملية الإنتاجية الذين يمثلون نسبة عمال الدعم التقني زائد نسبة عمال المجموعة الإدارية كان دائما يمثل نسبة أكثر من 40 % من المجموع الكلي للعمال إلا في سنة 1988 التي هبطت فيها هذه النسبة إلى مستوى 37 %.

I - 1 - سيرورة العملية الإنتاجية

تعرضنا في الفصل السابق إلى أن تنظيم العمل الذي بدأ يعرفه المصنع بعد عملية التأميم لم يعد يقتصر فقط على تنظيم العمل الإنتاجي الذي يتم على مستوى الورشة بحيث ظهرت مجالات أخرى وسعت دائرة إهتمامه ونشاطاته، لتتجاوز بذلك العمل التنفيذي ليشمل كذلك العمل الذهني، وعرفنا كذلك أن فلسفة إعادة الهيكلة لم تعط لهذه العملية الذهنية المكانة المناسبة لها على مستوى التنظيمي للمؤسسة بل جعلت منها وظيفة من وظائف الوحدات الإنتاجية التابعة لها، وبالتالي أصبحت لهذه العملية الذهنية من الناحية النظرية ركيزة في سيرورة العملية الإنتاجية للمصنع والتي إضطلع بها مكتب الدراسات، وعرفنا كذلك أن الدور الذي قام به هذا الأخير في المرحلة السابقة كان محدودا جدا بالنظر للتركيبة البشرية التي كانت تشكله من ناحية مستواها التأهيلي وبالنظر كذلك للمهام التي فرضت عليه من جراء ربط كيانه ووجوده وبانطلاق العملية الإنتاجية الشيء الذي جعل منه أن يكون مكتب لتحضير

وإنطلاق العملية الإنتاجية أكثر من مكتب الدراسات بأتم معنى الكلمة والتي لابد أن يضطلع بالمهام التالية لكي يكون كذلك :
- أن يقوم بمهام البحوث النظرية والتطبيقية من أجل وضع وإنتاج منتوج جديد،
- يحدد خصائص تقنية وغيرها من المنتوجات الجديدة ويعمل على تطوير المنتوجات الموجودة أو التي ينتجها المصنع الذي ينتمي إليه،
- يقوم بدراسة المواد الأولية الضرورية التي تدخل في صناعة المنتوج،
- يضع مخطط مستقبلي لحجم ونوعية الإستمارات اللازمة من أجل إنتاج المنتوج الجديد أو تطويره للمنتوجات القديمة،
- يقوم بإنجاز النماذج les prototypes (1).
- لم يعرف المصنع ومن خلاله مكتب الدراسات تطورا كبيرا في نوعية الفئة العمالية المؤهلة علميا، إذ أن نسبة التأطير في المصنع بالنسبة للعدد الإجمالي بقيت ضعيفة جدا إذ أنها لم تتجاوز نسبة 2,5 % وحتى هذه النسبة يوجد فيها حوالي النصف أي نسبة 48 % منها فئة عمالية رقيت إلى صف الإطارات، أي أنها فئة مهنية وليدة التأهيل المهني والأقدمية وليست إطارات علمية خريجة الجامعات والمدارس العليا هذا من جهة، ومن جهة ثانية أن الإطارات التقنية ذات التأهيل العلمي والجامعي توجه إلى تحمل مسؤوليات قيادية تسييرية سواء على مستوى مكتب الدراسات ذاته أو على مستوى المصنع ككل وهذا ما لاحظناه على مستوى مكتب الدراسات الذي رقي إلى مستوى قسم يحتوي على مصلحتين، فالإطارات الثلاث العلمية والتي لها أقدمية في العمل نجد أنها قضتها كلها في العمل الإداري والقيادي وليس في مجال البحث العلمي بما يتطلبه مكتب الدراسات، فنجد أن أحدهم هو رئيس القسم والأخران رؤساء مصالح، فأما باقي التركيبة البشرية إما أنها متخرجة حديثا من المدارس العليا والجامعات وإما أنها إطارات تطبيقية وليست تنظيرية، وبالتالي أصبحت هي التي تقوم وتمارس العمل الذهني في حدود إمكانياتها العلمية وخبرتها الصناعية من جهة وبما تتطلبه الحاجة الملحة لسيرورة العملية الإنتاجية من جهة ثانية، وليس بما يتطلبه مشروع التنمية من تحقيق هدف نقل والإستحواذ على التكنولوجيا، وعلى هذا أصبح مكتب الدراسات مرتبطا أكثر وتابعا للعملية الإنتاجية ومنفذا لحاجياتها عوض أن يكون العكس تماما كما سنرى.

عرف المصنع في هذه الفترة وبالضبط في سنة 1985 هزة عنيفة كادت أن تفضي إلى توقف نشاطه الإنتاجي نهائيا من جراء إرتباط سيرورته العملية ودورتها الإنتاجية بسوق التمويل الخارجية من شراء قطع الغيار الميكانيكية التي تدخل في تركيب بعض المواد الإنتاجية التي ينجزها المصنع وهذا نظرا لنقص العملة الصعبة التي كانت توفرها البنوك للمؤسسات العمومية ومن ضمنها المصنع محل الدراسة، وإرتباط هذا كله بالأزمة البترولية التي عرفتها الجزائر في هذه السنة، وعليه كان هناك توجها جديدا على مستوى المجتمع الكلي بدأ يطرح نفسه بقوة لتسييرهذه الأزمة الماليةعن طريق التخفيض من عمليات الإستيراد حتى يتم توفير

(1) C. Durand, *Op cit*, P. 17.

الحجم المالي الذي كان ينفق في هذه العملية، وبذلك بدأت سياسة جديدة تفرض نفسها على مستوى المصنع بقوة من أجل ضمان السير العادي للعملية الإنتاجية على الأقل، وهذه السياسة تتمثل في العمل على وضع مخطط يضمن دمج الدورة الإنتاجية للمصنع من حيث التمويل في السوق الوطنية وخاصة فيما يتعلق بأصناف وأشكال الحديد المختلفة التي يستعملها المصنع كمادة أولية أساسية تدخل في إنجاز منتوجاته، فالشركة الوطنية العمومية المتخصصة في إنتاج بالخصوص هذه المادة الأولية الأساسية لمنتوج المصنع تتمثل في الشركة الوطنية للحديد والصلب ومركب الحجار بعنابة، غير أن الحديد سواء الذي كان يستورده المصنع أو الذي ينتجه مركب الحجار لا يخلو من التكنولوجيا بل هو قمة التكنولوجيا الحديثة واساسها وبالتالي أن الخصائص التكنولوجية الذي كان يتميز بها الحديد المستورد والذي على أساسها تمت دراسة وإنجاز المنتوج من قبل مكتب الدراسات الذي أشترى منه المصنع إجازة التصنيع تختلف كلية عن الخصائص التقنية والتكنولوجية للحديد الذي ينتجه مركب الحجار وبالتالي حتى تتم عملية دمج الدورة الإنتاجية للمصنع في السوق الوطنية وحتى يتمكن بذلك ضمان السير العادي للعملية الإنتاجية كان لا بد على مكتب الدراسات للمصنع أن يقوم بدراسة شاملة وكلية لهذه المادة الحديدية التي ينتجها مصنع الحجار وتكييفها مع الخصائص التقنية والتكنولوجية للمنتوج والتي تتضمنها إجازة التصنيع، وعلى هذا فإن المهمة الأساسية التي إضطلع بها مكتب الدراسات خلال هذه المرحلة هو قيامه بحسابات دقيقة ومعقدة على أنواع الحديد التي ينتجها مركب الحجار والتي على إثرها إستطاع المصنع أن يقوم بدمج الكمية والنوعية التالية من الحديد التي يستعملها في صناعة منتوجاته في السوق الوطنية.

جدول يبين نوعية الحديد والكمية التي تم دمجها في السوق الوطنية

نوعية الحديد	الكمية المستعملة	عدد الآلات التي تستعمل فيها هذه الكمية	الكمية المدمجة	النسبة %
الصفائح الحديدية ◇	343 م²	04	243,37	70,95
حديد مسطح ◆	406,673 م ط	04	302,419	74,36
cornière ∟	189,162 م ط	04	188,362	99,58
tube carré ◇	18,545 م ط	04	18,545	100
profilé ⊔	275,178 م ط	04	275,178	100
HEB I	5,012 م ط	02	5,012	100

../...

جدول يبين نوعية الحديد والكمية التي تم دمجها في السوق الوطنية (تابع)

نوعية الحديد	الكمية المستعملة	عدد الآلات التي تستعمل فيها هذه الكمية	الكمية المدمجة	النسبة
■ Laminé carré	019,630 م ط	02	00	00
● Laminé rond	127,234 م ط	04	00	00
EH spiral	0,260 م ط	01	00	00
○ Tube rond	109,427 م ط	04	00	00
المجموع	1 494,3133 م ط	88,63	1 032	69,12

يبين لنا الجدول السابق كمية ونوعيةالحديد الذي يدخل في صناعة منتوجات المصنع كما يعطي لنا كذلك الكمية والنوعية التي إستطاع أن يدمجها في الإقتصاد الوطني والصناعة الوطنية، ونستنتج من ذلك أن هناك كمية تم إدماجها كلية وأخرى تم تحقيق ذلك بنسب تفوق المتوسط أما الباقية أي الكمية والنوعية الثالثة بقي المصنع يستوردها بنسبة 100 % من الخارج، فهذا التفاوت في درجة دمج إحتياجات المصنع من هذه المادة الأولية في السوق الوطنية لا يخضع لإرادة المصنع أو للقدرة العلمية والصناعية لمكتب الدراسات التابع له بقدر ما هو مرتبط بالمستوى التكنولوجي أو نوعية التكنولوجيا الجزائرية، لأن الأشكال الحديدية التي تم إدماجها كلية أو بنسب مرتفعة كما رأينا هي الأشكال التي تتطلب مستوى تكنولوجي متوسط، كونها أنها تحضر إنطلاقا من حالاتها الباردة وبطرق ميكانيكية ومن ضمن هذه الأنواع على وجه الخصوص الأقضاب الحديدية بأنواعها الثلاث الرباعية الأضلاع tube carré أو ثلاثية الأضلاع profilé أو مزدوجة الأضلاع cornière ، أما الأنواع الأخرى التي تحضر إنطلاقا من حالاتها الذائبة وهو ما لم تستطيع أن تتوصل إليه بعد التكنولوجيا الجزائرية بالشروط التقنية والتكنولوجية للمقاييس العالمية، كما سنتعرض إليه فيما يلي من خلال طرح الصعوبات التي يتلقاها المصنع عند إستعماله للصفائح الحديدية التي ينتجها مركب الحجار، أن الإختلاف الأولي بين النوعية التكنولوجية التي تنطوي عليه الصفائح الحديدية يكمن في عرض وسمك الصفيحة لأن هذين العاملين مرتبطان أساسا بعرض طاولة وشريط المصفحة الحديدية laminoir التي يصفح عليها الحديد عند خروجه من الفرن وفي حالته الذائبة، فعرض المصفحة الحديدية لمركب الحجار لا تتجاوز 1 350 ملم والتي تعطي لنا صفيحة حديدية بهذا المقياس، لكن عرض الصفيحة الحديدية المطلوب في مخططات المنتوج المرفوقة بإجازات التصنيع محدد بعرض 1500 ملم (1) فهذا الفارق في المقياس المطلوب في المادة الأولية

(1) A. El Kenz, Op cit, P.P 36.37

بالإضافة إلى مشاكل أخرى موجودة في الصفيحة الحديدية لمركب الحجار كإعوجاجها وإنتفاخها يصعب من مهمة عمال المصنع عند إجراء عملياتهم الإنتاجية عليها، ويزيد من درجة تدخلهم على هذه المادة الأولية لإعطائها الشكل المناسب ويرفع من عدد الشظايا الحديدية chutes غير الصالحة الإستعمال في الدورة الإنتاجية للمصنع لأنها ليست بنفس مقاييس الصفيحة المطلوبة في إجازة المنتوج والتي هي بعرض طول 500 1 ملم X 000 3 ملم كما أشرنا، لأن دراسة المادة الأولية للمنتوج تمت على صفيحة بهذه المقاييس ومن هذا الحجم، وعليه فإنها أخذت في حسبانها الشظايا الباقية ومقاييسها والتي خصصت لها مكان وأعطت لها قيمة إستعمالية في نفس المنتوج والدورة الإنتاجية، وهذا من أجل الإقتصاد في الإستعمال المفرط غير العقلاني للحديد والمواد الأولية بصفة عامة، لأن دراسة المنتوج لا تقتصر على الجانب التقني والتكنولوجي فحسب بل لا بد أن تكون هناك دراسة إقتصادية كذلك.

لم يضطلع مكتب الدراسات فقط في السيرورة الإنتاجية للمصنع بمهمة دراسة إمكانية دمج إحتياجاته من الحديد كمادة أولية مشتركة تدخل في صناعة جميع الآليات التي ينتجها بل قام كذلك بعملية موازية تتمثل في دراسة جميع القطع التي تدخل في تركيب هذه الآليات قطعة قطعة وآلية آلية من أجل كذلك ضمان إستقلالية مصلحة التموين التابعة للمصنع عن السوق الخارجية وضمان السير العادي للعملية الإنتاجية دون عناء إنقطاع مخزونها، فكانت عملية شاقة بالنسبة لمكتب الدراسات إذ كان لزاما عليه أن يقوم بذلك دفعة واحدة وفي وقت قصير حتى لا تتوقف الدورة الإنتاجية هذا نظرا لصعوبات التمويل والتموين التي بدأ يعرفها المصنع كما قلنا فكانت هذه الدراسة تتمثل في ثلاثة مستويات أساسية :

- دراسة القطعة من الناحية التشكيلية والتقنية حتى التكنولوجية،
- دراسة لعلاقتها الوظيفية بالمنتوج الكلي ومدى فعالياتها فيه،
- دراسة كيفية إدخال هذه القطعة في العملية الإنتاجية لورشة التصنيع التابعة للمصنع والمراحل التي تسلكها عبر آلات الخراطة والتفريز المختلفة إلى أن تأخذ شكلها النهائي.

والجدول الموالي يبين عدد القطع التي يتكون منها كل منتوج من منتوجات المصنع وعدد القطع التي تم إدماجها في السيرورة الإنتاجية للمصنع.

جدول يبين عدد القطع التي تم دمجها في هذه المرحلة

تعيين المنتوجات	العدد الكلي للقطع التي يتكون منها	عدد القطع التي تم دمجها	السنة		%
			الدراسة	الدمج	
قلابة ورشة G400	445	267	1989	1991	60
قلابة ورشة G500	450	272	1991	1992	60,44
قلابة ورشة L 500	507	313	1990	1991	61,74

جدول يبين عدد القطع التي تم دمجها في هذه المرحلة (تابع)

تعيين المنتوجات	العدد الكلي للقطع التي يتكون منها	عدد القطع التي تم دمجها	السنة		%
			الدراسة	الدمج	
خلاطة إسمنت 441	834	538	1989	1990	64,51
آلة صنع الطوب SAHEL 1000	709	388	1991	1992	54,72
آلة صنع الطوب ELHA 100	484	308	1991	1992	63,64
القوالب Moule	1 512	1104	1991	1992	73,02
المجموع	4 941	3 190			64,56

نلاحظ من هذا الجدول أن مجمل القطع التي تدخل في إنتاج المنتوجات الأساسية للمصنع تقدر ب 4 941 قطعة تم دمج منها في الدورة الإنتاجية للمصنع 3 190 قطعة وهو ما يقدر بنسبة 64,66 % ، ونلاحظ من هذا كذلك أنه رغم المجهودات الكبيرة التي بذلها مكتب الدراسات في هذه العملية إلا أنها بقيت نسبية كونها لم تعف المصنع من التبعية الكلية للسوق الخارجية والتي تقدر بنسبة 36 % هذا نظرا لإتساع وتنوع تشكيلته الإنتاجية التي جعلت من هذه المجهودات تتوزع على عدة منتوجات عوض أن تركز على إدماج وتحسين منتوج واحد أو منتوجين، لأن القطع التي درسها وأنجزها مكتب الدراسات تجاوز مجموع القطع التي تدخل في تركيب آليتين من آلياته الإنتاجية، كما أن تركيز مكتب الدراسات على تلبية حاجيات مصلحة التموين أمام عجز هذه الأخيرة على تلبية حاجياتها من السوق الخارجية نظرا لنقص الموارد المالية بالعملة الصعبة ومن السوق الداخلية هذا راجع لغياب المحيط الصناعي الذي يوفر لها حاجياتها، جعلته ينحرف عن دوره المهم والأساسي والمتمثل في تطوير وتحسين المنتوجات الموجودة حتى تصبح تتماشى مع التطور الهائل الذي عرفه قطاع الأشغال العمومية والبناء في الآونة الأخيرة عبر أنحاء العالم، أو أن يعمل على إبتكار منتوجات جديدة. نلاحظ بالتالي من تشكيلة المنتوجات المذكورة في الجدول كلها أنها من الجيل اليدوي أو الميكانيكي في حين هذا القطاع عرف جيل الآليات الهيدروليكية والإليكترونية، وبالتالي وجد المصنع نفسه يقوم بدمج قطع غيار في الدورة الإنتاجية للمصنع لمنتوجات أصبحت غير مستعملة حتى في السوق الوطنية أي دمج قطع غيار لمنتوجات أصبحت غير مدمجة في الإقتصاد الوطني، وعليه فعندما بدأ مكتب الدراسات يحل أزمة االتمويل وجد نفسه

وجها لوجه أمام أزمة التسويق نظرا لأن منتوجاته بدأت تعرف الكساد الإقتصادي، مما إضطره أن يقوم بدراسة لتحسين آلة الخرسانة وجعلها تعمل هيدروليكيا ولذا قام بوضع تصميم لمضخة هيدروليكية لتركيبها على آلة الخرسانة، فهذا التحسين التكنولوجي الذي قام به مكتب الدراسات جعلته يقع في نتيجة معاكسة تماما للإستراتيجية التي حددت له في هذه المرحلة والمتمثلة في العمل على تحقيق الإندماج الإقتصادي، إذ أجبرت مصلحة التموين إلى اللجوء من جديد إلى السوق الخارجية من أجل الحصول على هذه المضخة الهيدروليكية لأنها غير متوفرة في السوق الوطنية من جهة كما أن المصنع لا يستطيع أن يدمجها في دورته الإنتاجية لأنها إختصاص صناعي آخر، وبهذه الطريقة فكأنه عندما يقوم مكتب الدراسات بخطوة إلى الأمام ترجع الدورة الإنتاجية للمصنع خطوتين إلى الخلف من حيث وقوعه في تبعية جديدة ومتطورة للسوق الأجنبية وكأن هذه التبعية الإقتصادية أصبحت بشكل أو بآخر شر لا بد منه.

نستنتج مما سبق أن دور مكتب الدراسات في سيرورة العمل والدورة الإنتاجية للمصنع وبفعل العوامل التي ذكرناها سابقا، لم يوجه للعمل من أجل تحقيق إستقلاليته هو من التبعية التكنولوجية لمكاتب الدراسات الغربية، إذ بقي دوره فيها يقتصر على الوساطة بين هذه المكاتب المنتجة للتكنولوجية والدورة الإنتاجية في المصنع، إذ أن كل المنتوجات الصناعية التي أنجزها وسوقها المصنع هي من نتاج العبقرية التكنولوجية لمكاتب دراسات أجنبية كان المصنع قد إشترى إجازة تصنيعها منها والجدول الموالي يبين عدد إجازات التصنيع التي حصل عليها المصنع في نطاق ما كان يسمى بنقل التكنولوجية، وكذا يبين المجهودات الذاتية التي قام بها من أجل وضع مخططات ودراسات لمنتوجات جزائرية جديدة :

جدول يبين عدد إجازات التصنيع الأجنبية وكذا عدد الدراسات التي قام بها المصنع

إجازات التصنيع/ وبراءات الإختراع	النطاق الإستعمالي لها				
	تجاري إقتصادي	من أجل تطوير قدرات الذاتية للمصنع	بقيت في طور التجربة	لم تخرج عن نطاق الدراسة	لم تدرج في العملية الإنتاجية
الأجنبية	11	–	–	–	1
التي قام بها مكتب دراسات المصنع	1	3	1	2	7

يبين لنا الجدول السابق أن عدد الإجمالي لإجازات التصنيع الأجنبية التي إشتراها المصنع من أجل أن تكون أساس العملية الإنتاجية فيه، 12 إجازة إحدى عشرة منها تجسدت

كمنتوج صناعي وتجاري للمصنع إلا واحدة، وتتمثل في خلاطة الخرسانة من نوع ELBA وهي منتوج لمكتب دراسات ذو جنسية لبنانية، فرغم المحاولات العديدة التي قام بها المصنع ولعدة شهور من أجل أن ينجز النموذج الأولي لها Le prototype إلا أنه لم يتمكن من تحقيقه وفي الأخير إتضح أنها إجازة تصنيع مغشوشة بحيث لم تكن موضوعا لأي منتوج تم إنجازه وتسويقه من قبل، أما المحاولات الإبتكارية والتجديدية التي قام بها مكتب الدراسات تابع للمصنع تقدر بسبع محاولات وهي :

- محاولة صنع خلاطة إسمنت هيدروليكية بهدف تطوير التشكيلة الإنتاجية للمصنع هذه الأخيرة لم تدمج في العملية الإنتاجية وبقيت في رفوف مديرية الإنتاج رغم إنجاز النموذج الأولي لها والإنتهاء من عمليات التجريب،
- القيام بدرسة مفصلة ودقيقة من أجل تزويد الورشة بسلسلتي تركيب مكانيكيتين لتطوير القدرات الذاتية والإنتاجية للمصنع بقيت كذلك على مستوى مديرية الإنتاج ولم تنجز،
- القيام بدراسة لإنتاج منتوج جديد يطلق عليه باللغة الفرنسية Multi-benne بقيت هذه العملية في طور التجريب،
- القيام بدراسة من أجل صنع حامل الأثقال monte-charge ليستعمل في العملية الإنتاجية للمصنع لم ينجز كذلك،
- القيام بدراسة لإنجاز بعض الأعضاء الميكانيكية كصندوق محول السرعة مثلا لتزود بها المنتوجات الصناعية للمصنع بقيت هذه الأخيرة في طور الدراسة.

فنلاحظ من هذا أن جميع المحاولات الإبتكارات التكنولوجية التي قام بها مكتب الدراسات تابع للمصنع لم يتم إنجاز ولا واحدة منها وذلك راجع لعدة عوامل تتطلب إجراء دراسة أكاديمية حولها، أما بالنسبة لنا نستطيع أن نلخصها في العاملين التاليين:

- عدم توفر الظروف التكنولوجية والصناعية أو ما يسمى بالمحيط الصناعي الذي يسمح بتوفير التمويل والتموين كشرطان ضروريان في مثل هذه العمليات،
- المقاومة الداخلية سواء من طرف العمال كونهم رفضوا تنظيم العمل القائم على سلسلة التركيب الميكانيكية أو من أطراف أخرى غير محددة الهوية والمطالب لكن النتيجة النهائية بقيت نفسها كون أن المصنع بقي يعيش التبعية التكنولوجية،

بعد ما تعرفنا العمليات الداخلية التي قام بها مكتب الدراسات والإستراتيجيات التي حكمت توجهاته ومجمل الصعوبات التي إعترضته، سنتعرف الأن إلى العلاقات التي تربطه مع الهيئات والبنيات التنظيمية الأخرى من جهة والتي تربطه كذلك العملية الإنتاجية التي تتم في المصنع من جهة ثانية، فالعلاقة التي تربطه بالعملية الإنتاجية تتلخص في نوعية المنتوجات التي يقترحها على هذه العملية التنفيذية من أجل تصنيعها، هذا بعد دراسته وتفكيك رموز إجازات التصنيع لتبسيطها حتى تصبح في متناول عمال هذه العملية، أما علاقته الأخرى هي العلاقة الوظيفية التسلسلية وفق المنطق التايلوري لتقسيم العمل والتي تربطه بمصلحة المناهج لأن مكتب الدراسات تنتهي مهمته بإنتهاء العمل النظري المتمثل في إجراء البحوث حول منتوج معين والتوصل إلى وضع المخططات اللازمة لصناعته، هذا بعد إنجاز النموذج الأولي له وإجراء التجارب عليه وعندما تصبح هذه المخططات نهائية وكذلك عندما يتقرر إدخال هذا

المنتوج في العملية الإنتاجية فإن مكتب الدراسات تنتهي مهمته، لتبدأ مهمة المصلحة أو الهيئة المكلفة بالمناهج (غير أن مكتب الدراسات التابع للمصنع محل الدراسة يختلف مهمته نوعا ما عن هذا المخطط النظري كون أنه ليس هو المنتج للتكنولوجيا كما ذكرنا) وعليه فإن هذه الأخيرة تتلقى من مكتب الدراسات ملف كامل حول المنتوج المعني بالعملية الإنتاجية الذي يتضمن مايلي:

- المخطط العام للمنتوج Le plan d'ensemble .
- مخطط الأجزاء والأعضاء الميكانيكية التي يتكون منها المنتوج plan des organes
- مخطط تفصيلي يوضح طبيعة المادة المستعملة، ومجمل العمليات التي تخضع لها هذه المادة حتى نحصل على الجزء أو القطعة الميكانيكية المرغوب فيها Plan de details.
- مخطط التركيب أي مخطط يحدد المراحل وكيفية توالي العمليات وبالترتيب المنهجي حتى نحصل على المنتوج النهائي.
- قائمة القطعة Nomenclature التي يستوجب إنتاجها في المصنع والقطاع التي من المفروض أن يحصل عليها من السوق سواء داخلية أو خارجية عن طريق مصلحة التموين.

فهذه المخططات تعتبر هي مجمل مدخلات input مصلحة المناهج، إذن قبل التعرف عن العمليات التي هي من إختصاص هذه الهيئة المهمة وفق المنطق التايلوري لتقسيم العمل أو حسب ما هو مجسد في واقع البحث، سنتعرف أولا وقبل كل شيء على التطور البنائي والمرفلوجي الذي عرفته هذه الهيئة على مستوى المصنع، وكما أشرنا في الفصل السابق أن مجمل المهام التي هي من إختصاص هذه المصلحة وكذا مصلحة تنظيم وقيادة عمليات Ordonnancement كانت تقع على عاتق شخص واحد وهذا إلى غاية سنة 1976 ، وهي السنة التي تم فيها الفصل بين المصلحتين غير أن تركيبتهم البشرية بقيت بسيطة لا تتجاوز حدود الشخص أو الشخصين في كل واحدة منهما، لكنه بعد عملية إعادة الهيكلة في سنة 1982 أن هذه المصلحة أخذت شكلا تنظيميا أوسع وأصبحت تتكون من الفروع التالية :

- فرع تحليل العمل وقياس الوقت section d'analyse et mesure du temps وتضم خمس 05 تقنيين من ذوي التأهيل المتوسط،
- فرع تحضير أدوات العمل التي تستعمل في عمليات الإنتاج قلابات الورش وآلة صنع القوالب الإسمنتية، وتضم كذلك 05 خمس تقنيين من ذوي التأهيل المتوسط،
- فرع تحضير أدوات العمل التي تستعمل في خلاطات الخرسانة وتضم كذلك 05 خمس تقنيين بنفس المستوى السابق.

بقيت مصلحة المناهج محتفظة بهذا الشكل التنظيمي إلى غاية سنة 1987 أين عرفت تنظيم أوسع بحيث رقيت فيه إلى مستوى قسم Département الذي أصبح يضم مصلحتين وهما مصلحة مناهج التصنيع ومصلحة تحضير أدوات التصنيع فالمصلحة الأولى تضم 03 ثلاثة فروع وهي :

- فرع تحليل العمل وقياس الوقت ويضم لوحده 06 ستة أعضاء،
- فرع تحضير العمليات الميكانيكية وتضم كذلك 06 ستة أعضاء،

- فرع تحضير العمل الذي يتطلب عمليات مشتركة ميكانيكية وتلحيم Mécano-soudé ويضم 05 خمسة أعضاء، أما المصلحة الثانية وهي المصلحة المكلفة بدراسة وتحضير، وكذا صيانة وتخزين الأدوات التي تستعمل في العمليات الإنتاجية المختلفة وتتكون بدورها من 03 ثلاثة فروع تضم في مجملها 07 سبعة تقنيين.

نستنتج مما سبق أن التطور الذي عرفته هذه الهيئة على مستوى المصنع منذ نشأتها إلى الوقت الراهن سواء من ناحية عدد العمال أو تركيبتهم البشرية أو الشكل البنائي لها لم يرافقه توسيع وتطور في المهام التي هي موكلة إليها إذ بقيت هذه الأخيرة نفسها في كلتا الحالتين والتي تتمثل أساسا فيما يلي :

1- تحليل العمل إلى عمليات بسيطة إنطلاقا من مخططات التصنيع التي تكلمنا عليها فيما سبق،

2- التحضير للعمليات التنفيذية بإعداد عرائض الإنتاج les games de production opératoires،

3- دراسة وإنجاز الأدوات التي تستعمل في عمليات الإنتاج المختلفة وحسب طبيعة ونوعية المنتوج فهذه هي المهام الرئيسية الثلاثة التي يتمحور حولها نشاط وإختصاص مصلحة المناهج حسب التصور التايلوري لتنظيم العمل بحيث يقول ***كلود ديرون*** C. Durand ‹‹ أن وجود مصلحة المناهج في المصنع تعتبر نتيجة مباشرة للتصور التايلوري للعمل الذي هو مقسم بين الذين ينظموه والذين ينفذوه، فالوظيفة الأساسية لهذه المصلحة هي تحضير العمل... إذ يقع على عاتقها مهمة وضع أساليب العمل وطرق التصنيع التي تحدد لكل عامل في الورشة كيفية تنفيذ وأداته لعمله .... أن الهيئة المكلفة بالمناهج تقوم بإنجاز عرائض تنفيذ الإنتاج، وتنجز لكل منصب عمل لائحة التعليمات fiche d'instruction كما أن التقنيين المكلفين بالمناهج يقومون بإختيار وتوزيع العمال على مختلف مناصب العمل وهذا وفق معطيات تحليل العمل ودراسة المناصب وكذلك وفق تحليل وقياس الزمن >> (1) نستنتج من هذا المخطط النظري لدور مصلحة المناهج، إن كانت العمليات الذهنية التي يقوم بها مكتب الدراسات لا بد أن تفضي إلى إنجاز المخططات للمنتوج فإن العمليات التنظيمية والتحضيرية التي هي من إختصاص هذه المصلحة لا بد أن تفضي كذلك إلى إعداد عرائض الإنتاج ولوائح التعليمات.

يتم إنجاز عرائض الإنتاج إنطلاقا من المخططات التي تخص المنتوج والتي يعدها مكتب الدراسات كما قلنا وهي بكل بساطة مخطط مصغر وجزئي يتضمن مجمل وطبيعة العمليات التي يقوم بها كل عامل في منصب عمله إذ تحدد له :

- مخطط القطعة التي سينجزها وشكلها،
- طبيعة المادة التي ستستعمل في إنجاز هذه القطعة،
- الأبعاد والأحجام الخام التي لا بد أن يحترمها بكل دقة وقياساتها،
- رقم المخطط المتعلق بالقطعة المعنية ورقم المخطط الكلي أو الإجمالي،
- تسمية القطعة، وتسمية المركب الجزئي التي تنتمي إليه،

(1) C. Durand, *Op* cit, P.P 19 - 20.

- الرقم الترتيبي للعملية التنفيذية N° d'ordre d'exécution ،
- كما تحدد بالإضافة إلى ذلك مكان تصنيع القطعة أي الورش التي لا بد أن تمر من خلالها هذه القطعة،
- تحدد وقت إنجاز القطعة أو العملية ونوعية الألات التي تتم عليها العمليات.

أما لوائح تعليمات فهي مخطط وصفي دقيق متقطع ومتتالي لمجمل الحركات التقنية والتكنولوجية التي لا بد على العامل المنفذ أن يطبقها بدقة من أجل إنجاز القطع المعنية، كما يوجد بها مخطط تبييني لمراحل الإنجاز المركب المكانيكي التي تنتمي إليه القطع وقائمة للمواد التي تدخل في تركيب المركبات الجزئية.

نستطيع أن نلخص على العموم المهام الرئيسية لمصلحة المناهج داخل المصنع محل الدراسة في النقاط التالية :

- تقوم بتحليل العمل إلى مجموعة من العمليات التكنولوجية التنفيذية البسيطة، وتحليل المنتوج إلى مراحل جزئية،
- تقوم بتحديد وإختيار الآلات والأدوات وكذا مناصب العمل اللازمة لإنجاز هذه العمليات،
- تقوم بتحليل وتحديد الأوقات اللازمة لإنجاز كل عملية من هذه العمليات.

بعد ما تنتهي مصلحة المناهج من القيام بكل العمليات المرتبطة بالمهام المنوطة بها ترتبها وتصنفها في قوائم خاصة لتبعث بها إلى المصلحة الموالية في سيرورة العملية الإنتاجية وهي مصلحة ترتيب وقيادة العمليات لتبدأ بعد ذلك مهام أخرى سنتعرف عليها فيما بعد، وهذه القوائم تتمثل فيما يلي :

- قائمة تتضمن مجموعة القطع والمركبات الجزئية اللازم إنتاجها مع قياساتها والشروط التقنية والتكنولوجية لها،
- قائمة تتضمن المواد التي ستستعمل في إنتاج هذه القطع والمركبات،
- عرائض الإنتاج ولوائح التعليمات.

فنلاحظ من هذا أن دور مصلحة المناهج هو دور يقتصر فقط على التحضير والتنظيم للعملية الإنتاجية كما قلنا وعليه فهو لا يتعداها إلى العمل الذهني الذي هو من إختصاص مكتب الدراسات مهما كانت كفاءة أفراد هذه الهيئة ودرجة تأهيلهم بحيث لا يحق لها أن تتصرف في أي شيء يتعلق بالخصائص التقنية والتكنولوجية سواء للقطع أو المركبات الجزئية أو المنتوج الكلي، أما فيما يتعلق بالمادة الأولية يمكن لهذه المصلحة أن تقترح إستبدالها بنوعية أخرى، وهذا وفق المواد المتوفرة في المصنع أو التي إستطاع أن يحصل عليها، فمكتب الدراسات هو الوحيد الذي يقرر ذلك بعد إعادة دراسة العملية من جديد كما رأينا بالنسبة للحديد المستقدم من مركب الحجار.

لا يمكن للدور التنظيمي والتحضيري الذي تقوم به هذه المصلحة أن يحقق الفاعلية المطلوبة في سير العملية الإنتاجية، وأن يحافظ على جودة المنتوج إلا إذا قامت هذه المصلحة بالتنفيذ الصارم والدقيق لمقاييس ومناهج الإنتاج من جهة وأن تلزم بها جميع الأطراف المعنية بالعملية التنفيذية من جهة ثانية وهذا فيما يتعلق بجميع عوامل الإنتاج سواء كانت مادة أولية، أو

يد عاملة أو آلات وأدوات عمل لأن غياب التقييس normalisation من وظيفة مصلحة المناهج يؤدي حتما إلى إختلال توازن سير العملية الإنتاجية كما هو الحال في المصنع محل الدراسة.

كنا قد تعرضنا إلى المشاكل التي أثرت على نوعية المنتوج وسير العملية الإنتاجية من جراء تنازل مصلحة المناهج على مقياس الجودة والخصائص التكنولوجية المطلوب توفرها في الحديد كمادة أولية أمام عجز المصنع على تموين العملية الإنتاجية من هذه النوعية كما هو مطلوب في إجازات التصنيع واللجوء إلى السوق الوطنية وإلى حديد مركب الحجار عندما كنا بصدد الحديث عن مكتب الدراسات التابع للمصنع، فإننا سنتعرض كذلك إلى المشاكل التي تواجه سير العملية الإنتاجية من جراء عجز هذه المصلحة كذلك على فرض الإلتزام بالمقاييس المطلوب توفرها في اليد العاملة المعنية مباشرة بالعملية الإنتاجية على مديرية المستخدمين كهيئة مسؤولة على إختيار وتسيير هذا العامل المهم من عوامل الإنتاج.

- كما قلنا في السابق أنه من مجمل المهام التي تضطلع بها مصلحة المناهج هو تحديد وإختيار مناصب العمل التي ستقوم بتنفيذ العمليات الإنتاجية وهذه الأخيرة يشغلها عدد من العمال الذين لابد أن تتوفر فيهم شروط التأهيل المهني والبدني حتى يستطيع كل واحد منهم أن ينفذ بدقة متناهية الحركات المطلوبة منه في لائحة التعليمات لكن سير العملية الإنتاجية بالدقة المطلوبة وبإحترام دقيق كذلك للوقت المضبوط لابد أن يكون هناك إنسجام كلي بين جميع مناصب العمل، ولضمان ذلك لابد أن لايكون هناك تفاوت كبير من حيث التأهيل المهني والبدني بين العمال المكلفين بتنفيذ هذه العملية الإنتاجية، لكن ما لاحظناه ميدانيا، ومما يشتكي منه تقنيو مصلحة المناهج هو ذاك التفاوت الكبير بين العمال الشيء الذي يؤدي إلى إختلال توازن سير العملية الإنتاجية ويصعب من مهمة هؤلاء التقنيين في ضبط الوقت اللازم لإنجاز كل عملية إنتاجية، وهذا نظرا لغياب ما يسمى بالعامل القاعدي Le travailleur de base الذي يمكن إتخاذه كقاسم مشترك بين جميع العمال الذين يشغلون نفس منصب العمل ويقومون بنفس العملية الإنتاجية في تحديد وقت الإنتاج القياسي لكل قطعة وعملية إنتاجية والذي يستعمل كمؤشر على :

- مدى مردودية كل عامل،
- مدى سرعة أو بطأ سير العملية الإنتاجية،
- يستعمل كذلك في تحديد سعر تكلفة المنتوج.

ولهذا يضطر هؤلاء التقنيون من أجل ضبط الوقت القياسي أن يقوموا بذلك عشوائيا أو يأخذون الحد الأدنى أي وفق العامل ذو التأهيل البدني والمهارة الفنية الضعيفتان وذلك تجنبا للمشاكل مع العمال أو مع ممثليهم لأن الوقت القياسي وفق الحد الأقصى يجعل كل واحد منهم أن يبذل جهدا أكبر من أجل تحقيق المردودية المطلوبة التي تمكنه من الحصول على العلاوات الفردية والجماعية للعمل، وعلى هذا فإن سعي العمال ليس مسخرا من أجل بذل المجهود وتحقيق المردودية المطلوبة بل العمل على الحصول على وقت فضفاض في كل مهمة إنتاجية يكلفون بإنجازها.

فنلاحظ من هذا كيف أن عجز مصلحة المناهج في فرض مناهجها ومقاييسها أفضى إلى نتيجة معاكسة بحيث أصبحت مقاييس الأمر الواقع ووفق إرادة العمال هي التي تفرض

نفسها على سير العملية الإنتاجية الشيء الذي أفرغ هذه الوظيفة من محتواها الأساسي كما هو محدد لها في التصور التايلوري لتقسيم العمل التي أراد لها أن يكون الضامن الوحيد لفرض مقاييس وقيم العمل الجماعي المنظم الذي يحقق النجاعة والمردودية اللذان هما شرطان أساسيان لإستقرار وإستمرار كل تنظيم صناعي إقتصادي.

II - ترتيب وقيادة العمليات ordonnancement

تعتبر مهمة ترتيب وقيادة العمليات العملية الموالية في الترتيب التايلوري لتقسيم العمل الذي يفصل كما قلنا بين الذين ينظموه والذين ينفذوه، فهي إذن ليست بعملية ذهنية تنظيمية تعمل على تجسيد وترجمة المخططات النظرية التي تمت على مستوى مكتب الدراسات، وليست بعملية تنفيذية إنتاجية مباشرة بل هي عملية قيادية لتنفيذ ومتابعة سير العملية الإنتاجية، فهي مركز قيادة العمليات في الورشة وهيئة أركانها، وستتضح لنا أكثر المهام الأساسية التي هي من إختصاص هذه العملية من خلال التعرف على الشكل البنائي للمصلحة المكلفة بمهامها على مستوى المصنع والتي تتكون من الفروع التالية :

- الفرع المكلف بترتيب عمليات الإنتاج ordonnancement، ويضم خمسة 05 تقنيين من ذوي التأهيل المتوسط، فهو فرع يقوم بتنظيم سانكروني وديانكروني لمختلف العمليات الإنتاجية التي يتطلبها المنتوج إلى غاية بلوغ شكله النهائي،
- الفرع المكلف بإطلاق عمليات الإنتاج lancement ويضم كذلك خمسة 05 تقنيين من ذوي نفس التأهيل، فهو الفرع الذي يختص بتحديد زمان ومكان إطلاق عملية إنتاجية جديدة أو إدخال منتوج ما في سير العملية الإنتاجية حسب الحاجة أو الطلب عليها سواء للإستعمال الداخلي أو للإستعمال التجاري،
- الفرع المكلف بمتابعة العمليات الإنتاجية والتدقيق فيها suivi et vérification فهذا الفرع يضم لوحده عشرة 10 عمال فأغلبهم من سائقي جرارات النقل على مستوى الورشة les clarckistes يتكلفون أساسا بنقل منتوج كل منصب عمل إلى المنصب الذي يليه في سيرورة العملية الإنتاجية لكي تقام عليه العملية الموالية إلى أن يأخذ المنتوج شكله النهائي كما يسمون كذلك ب suiveurs des pièces .

يتوقف عمل هذه المصلحة كلية على سيولة المعلومات التي تأتيها من جميع المصالح الموجودة في المصنع والمعنية سواء مباشرة أو غير مباشرة بالعملية الإنتاجية، فالمعلومة بالنسبة لها تشكل دور التيار الكهربائي بالنسبة لسلسلة التركيب الميكانيكية التي كانت قائمة في مرحلة رونو، فإذا إنقطعت عليها ينقطع دورها وتتوقف العملية الإنتاجية، وعليه لضمان السير الحسن لهذه العملية الإنتاجية لابد أن تصلها بشكل دائم ومستمر المعلومات التامة والكافية فيما يخص:

- التطور المتزايد أو المتناقص لحالة المخزونات من جميع المواد الأولية، وقطع الغيار الضرورية في عملية الإنتاج،

- الحالة التي هي عليها المعدات الإنتاجية وأدوات الإنتاج المعنية بالعملية الإنتاجية والتي تقدم لها من طرف مصلحة المناهج أو المصلحة المكلفة بالصيانة التقنية للألات،
- التعداد الحقيقي وليس النظري لمجمل العمال المعنيين بالعملية الإنتاجية،
- ثمن وعدد الوحدات الإنتاجية المراد إنتاجها،
- التعديلات والتحويرات التقنية التي تطرح على المنتوج أو التي يقوم بها مكتب الدراسات أو في تشكيلات الإنتاج ولوائح المعلومات التي تقوم بها مصلحة المناهج.

فيتبين لنا إذن أن هذه المصلحة تشكل مركز ثقل المصنع وسير العملية الإنتاجية فيه ولهذا فالسير الحسن لها لابد على التنظيم أن يرقى لمستوى نسق العلاقات وشبكة من المعلومات وليس تكديسا لعدد من الهيئات لكن الشيء الذي لاحظناه ميدانيا أن هذه المصلحة تعاني من صعوبات كبيرة سواء من حيث طريقة عمل أعضائها ومن حيث تواجد المكاتب التي يشغلونها أو الوسائل التي يتوفرون عليها، فمن حيث طريقة عمل أعضائها أن هؤلاء في عملهم اليومي يتوزعون على مختلف المصالح ولهذا للقيام بمهام المتابعة للمنتوج وسير حالة المخزونات، فنظرا لشساعة المصنع وتناثر مصالحه فإن أعضاء هذه المصلحة قلما يلتقون فيما بينهم خلال الأسبوع مما يجعل فرص الإتصال المباشر فيما بينهم قليلة جدا وحتى معدومة بتاتا وخاصة إذا علمنا أن المكاتبا لتي تشغلها المصلحة ليست متواجدة كلها في مكان واحد بل أن كل فرع من فروعها يشغل مكتب خاص به منعزل عن المكتب الآخر، كما أن وسائل الإتصال سواء بسيطة أو متطورة غير متوفرة لديهم، ولهذا تطلب من أفراد هذه المصلحة ورئيسها أن يعملوا على تعويض هذا النقص التنظيمي بإرادتهم الخاصة، المتمثل في اللجوء إلى الإتصال المباشر بالمصالح والهيئات التنظيمية التي هم في حاجة إلى معلومات منها، هذا ما يجعلهم يوميا في تنقل دائم ودؤوب من مكتب إلى آخر ومن مصلحة إلى أخرى، إذ قال لنا رئيس هذه المصلحة ما يلي << إنني أمشي حوالي عشر 10 كلومترات يوميا في المصنع متنقل بين المصالح والهيئات وهذا للحصول على المعلومات التي من المفروض أن أحصل عليها وأنا في مكاني >>.* بالإضافة إلى هذه المشاكل التنظيمية هناك مشاكل أخرى والتي تدخل في نطاق العلاقات الإتصالية بين العمال على مختلف مستوياتهم والتي تولدت أساسا من غياب نظام شامل وكلي يفرض نفسه على الجميع بنفس الحدة والشدة فهذه الأخيرة تجعل من أعضاء هذه المصلحة يبذلون مجهودات خاصة وشخصية من أجل المحافظة على علاقاتهم الطيبة والحميمية مع جميع أعضاء وعمال المصالح الأخرى حتى يزودوهم بالمعلومات الذين هم في حاجة إليها من أجل إطلاق ومتابعة العملية الإنتاجية وللقيام بالأعمال الموكلة إليهم والمخصصة لمصلحتهم يتبين لنا من هذا كله أن مصلحة ترتيب وقيادة العمليات في المصنع محل دراسة ليست هي نتاج أو هي وليدة لنسق تنظيمي يكون لها فيه الدور المخصص لها حسب التنظيم التايلوري لتقسيم العمل بل أصبحت هي التي تحاول أن تعوض هذا النسق التنظيمي، وأن تعمل على

---

* الكلام لرئيس مصلحة ترتيب وقيادة العمليات **ordonnancement** في المصنع.

إنتاجه مماجعل أعضاءها يقومون بمجهودات ومهام خارجة عن صلاحياتهم والتي هي في الأساس من صلاحيات النسق التنظيمي المفقود في المصنع، يقومون بها لأن متطلبات عملهم والدور المنوط بهم يتوقف عليه ولهذا نجدهم مشتتين، موزعين ومتنقلين بين سلاسل الانتاج والورشات الإنتاجية المختلفة من جهة ومصالح والمكاتب من جهة ثانية للحصول على المعلومات التي لم يوفرها لهم النسق التنظيمي. فالخلاصة التي نستطيع أن نخرج بها من هذه الحالة التي تعيشها مصلحة ترتيب وقيادة العمليات أنه في حالة غياب نسق تنظيمي أو وجود نسق مهلهل ومختل فالعمال والأفراد لا يصبحون أمام تنظيم بأتم معنى الكلمة يخضعون له ويقومون بالمهام والأدوار المطلوبة منهم فيه بل أمام وضعيات عمل تطلق العنان لكل واحد من هؤلاء أن يتصرف فيها وأن يتعامل معها حسب إمكانياته وقدراته وخاصة حسب إرادته ونوعية العلاقات الذاتية والشخصية التي تربطه بالأفراد الأخرين على مستوى المصنع، لتعطي لنا في النهاية عادات وطرق عمل خاصة ومشخصة لكل فرد ولكل عامل وهذه الوضعية تصلح ظاهرة للعيان والملاحظة المباشرة عند إستقالة أحد العمال المعنيين بالعملية الإنتاجية الأساسية في المصنع حينها نجد أن جميع زملائه يتحدثون عن غياب الشخص الفولاني بالضبط وليس أن المنصب " س " شاغر يتطلب شغله بأي عامل آخر له نفس التأهيل، فهذا التشخيص لمنصب عمل يعطي لصاحبه إمكانية فرض وجوده في التنظيم وقاعدة أساسية تمكنه من الدخول في علاقة زبونية.

I - 3 - العملية التنفيذية:

سنقوم الآن بتقديم تحليل معمق لهذه العملية بعدما تعرفنا على العمليات التي سبقتها حسب التنظيم العلمي للعمل، وعلى التناقضات التي تنطوي عليها في المصنع. كنا قد تعرضنا في الفصلين السابقين لهذه العملية التنفيذية لكن كان ذلك بطريقة وصفية أكثر منها تحليلية، وأشرنا فيهما بأن تنظيم هذه العملية يتكون في الأساس من عمليتين أساسيتين وهما عملية التصنيع، وعملية التركيب وقلنا أن طبيعة العمل في العملية الأولى تقوم أساسا على الإستعمال الكلي لآلات الخراطة والتفريز بأنواعها وأشكالها المختلفة والتي تتطلب يد عاملة متكونة ومتخصصة في العمل على هذه الآلات، أما طبيعة العمل في العملية الثانية يقوم بدوره على أساس العمل اليدوي وبإستعمال أدوات التلحيم والتركيب اليدوية، هذا عن طبيعة العمل في العملية التنفيذية أما عن سيرورة العمليات الإنتاجية في المصنع نلاحظ أن طريقة تنظيمها تدهورت ولم تعد كما كانت في مرحلة رونو تقوم على أساس التقني التي تتضمنه سلسلة التركيب الميكانيكية، وعليه فالمراقبة العمالية ووتيرة العملية الإنتاجية، وكذا نقل المنتوج ومتابعته هذه العناصر الثلاثة التي تشكل في رأينا أسس السيرورة الإنتاجية التي لم تعد موضوعا للعقلنة التقنية الميكانيكية بل أصبحت مجرد مهام تتضمنها مناصب عمل يشغلها عمال مكلفون بذلك.

I - 3 - 1 - المراقبة العمالية

كانت المراقبة العمالية في مرحلة *رونو* تشكل مركز إهتمام التنظيم التقني للعملية الإنتاجية وهذا بهدف نزع المبادرة من اليد العاملة ومنعها من بسط إرادتها والدخول في علاقة إجتماعية على حساب العلاقة الإنتاجية وعليه أن هذه المراقبة العمالية في المصنع تميزت في تلك الفترة بما يلي :

- كانت من المهام الأساسية للمسؤول المباشر وحده دون مشاركة أي طرف أخر من الأطراف،
- كان يقوم بها مباشرة وإنطلاقا من مناصب العمل التي يشرف عليها على مستوى سلسلة التركيب،
- كانت طريقة المراقبة تخضع لمقياس واحد وهو الوجود الفعلي للعامل في منصب عمله عند إنطلاق السلسلة أو عدم وجوده.

أما في المرحلة الحالية ونظرا لغياب التنظيم التقني للعمل القائم على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية أصبحت عملية المراقبة تتميز بالخصائص التالية :

- أصبحت تتميز بطابعها البشري وليس التقني كما كان في المرحلة السابقة،
- تشتتت وأصبحت من إختصاص عدة مناصب ومستويات تنظيمية مختلفة،
- تعددت أماكنها ولم تعد تقتصر فقط على منصب العمل،

وعليه تأسست عدة مستويات مكلفة بهذه المهمة فمنها من يراقب إلتزام العمال بالحضور إلى المصنع عند بداية كل يوم عمل ويقوم بها منقط الغيابات Le pointeur ومنها من يراقب إستلام العامل وشغله لمنصب عمله عند بداية كل عملية إنتاجية يقوم بها المسؤول المباشر، ومنها من يسهر على منع العمال من التسلل والهروب من المصنع أثناء أوقات العمل يقوم بها الحراس وأعوان الأمن الداخلي، ومنها من يقوم بالمراقبة الإدارية والتي تتم على مستوى مصلحة المستخدمين ومصلحة الأجور.

نلاحظ من هذا أن الرقابة أصبحت لها مستويات متعددة لكنه رغم ذلك لم تضيق على العامل بل بالعكس فتحت أمامه مجالات عدة أعطت له حرية المناورة للتملص منها، لأن ما يهم العامل في العملية الإنتاجية هو المقابل الأجري الذي يحصل عليه، وذلك يصبح ممكنا بمجرد الدخول أو إقامة علاقة إجتماعية زبونية مع أي طرف أو مستوى من المستويات التي ذكرناها تمكنه بذلك التقاعس عن القيام بمهامه الإنتاجية أو التغيب على المصنع وفي نفس الوقت ضمان أجرة يوم عمل، إذ يكفي لأي عامل في أي مستوى أن يدخل في علاقة زبونية مع منقط الغيابات pointeur ليتغاضى عن تأخراته أو غياباته عن العمل مقابل مصلحة معينة يقضيها له. فيتبين لنا من هذا أن الرقابة أفرغت من محتواها وإنحرفت عن مجراها إذ لم تعد من تحقيق سلطة التنظيم في المصنع والأهداف الإنتاجية والإقتصادية له بل لتحقيق السلطة الذاتية والمصلحة الشخصية للأفراد المكلفين بها من جهة وباقي العمال من جهة ثانية.

I - 3 - 2 - وتيرة العملية الإنتاجية

كانت كما ذكرنا في السابق وتيرة العملية الإنتاجية تخضع للسرعة التي ضبطت عليها سلسلة التركيب الميكانيكية والتي تتحكم فيها السلطة القيادية في المصنع حسب ما هو مخطط لها من طرف مصلحة المناهج فلم تترك إذن أدنى مبادرة للعامل أن يتحكم فيها بل أمام الأمر الواقع ليس عليه إلا أن يسايره أو يصبح مرفوض في العملية الإنتاجية مما يعرضه مباشرة إلى فقدان منصب عمله أما في المرحلة الحالية فإن سيرورة العملية الإنتاجية لم تعد ممكنة وعليه فوتيرة الإنتاج لم تعد شيئا مجسدا ومندمجا مباشرة في سير العملية الإنتاجية، بل أصبحت شيئا نظريا يفرض نفسه عن العامل من الخارج كقانون عليه أن يحترمه، فوتيرة العمل أصبحت مجموعة من القياسات الزمنية محددة من طرف مكتب الدراسات أو مصلحة المناهج لإنجاز كل العمليات الإنتاجية المطلوبة وكل واحدة منها على حدى مسجلة في عرائض الإنتاج، فعريضة الإنتاج تحمل العملية المراد إنجازها والوقت المحدد لها كما رأينا وبالتالي تحسب للعامل عدد القطع التي من المفروض أن ينجزها طيلة يوم عمل المقدر بثمانية ساعات كما هو معروف وبالتالي أن وتيرة العمل لم تعد جماعية ومنسجمة تفرض نفسها على جميع العمال بنفس الحدة والشدة وهذا إلى أن يتم إنجاز المنتوج الكلي المقصود بالعملية الإنتاجية بل أصبحت فردية ومجزأة وأصبح لكل عملية وكل منصب عمل وتيرته الإنتاجية الخاصة به لكنه في حالة المصنع محل الدراسة بفعل عدة عوامل منها مثلا التغيير المستمر للمادة الأولية أو التغيير حتى في العملية الإنتاجية أصبحت القياسات الزمنية المحددة من طرف مكتب الدراسات الأصلي والمتواجدة في مخططات وعرائض الإنتاج المرفقة بإجازات التصنيع غير صالحة، مما فرض على المصنع ومصلحة المناهج بالخصوص إجراء قياسات جديدة للوقت القاعدي اللازم لإنجاز كل عملية إنتاجية، وأصبحت هذه العملية تتم بصورة متواترة من أجل تصحيح الوقت الأصلي بما يتماشى والمتطلبات الجديدة، وعليه أستحدثت على مستوى مصلحة المناهج فرقة من التقنيين يقومون بهذه المهمة، بحيث يقومون بقياس الوقت القاعدي اللازم لإنجاز قطعة معينة أو القيام بمهمة ما وتمارس هذه العملية إلا على العمال المعنيين مباشرة بالعملية الإنتاجية دون غيرهم.

يقوم التقني المكلف بقياس الوقت القاعدي أو ما يسمى بالميقاتي chronometreur بهذه العملية مستعملا مقاييسه الشخصية والذاتية وهذا سواء في كيفية إختيار العامل التي ستتم معه العملية من ضمن مجموعة العمال المعنيين بها أو سواء في كيفية تهيئة وتحديد الظروف المناسبة لها. وعليه فلا المقاييس العلمية لعلم النفس الصناعي وخاصة ما يسمى بالأرقونوميا ergonomie ولا المقاييس التكنولوجية المحددة من طرف مكتب الدراسات الأجنبي هي التي يعمل هذا التقني على تطبيقها بحيث يكون فيها مجرد منفذ لمقتضيات تنظيمية معدة ومحددة مسبقا بطريقة عقلانية وموضوعية، لكنه في حالة المصنع محل الدراسة نجد هذا التقني هو الواضع والمحدد لهذه المقاييس وفق إمكانياته الخاصة وإرادته الشخصية وعليه فإن العلاقة بين إرادتين ذاتيتين، الإرادة الذاتية للتقني من جهة وإرادة العامل من جهة ثانية، فالأول يرى أن مهمته ودوره لا يكمن في الإلتزام بنظام التنظيم بل يكمن أساسا في تنفيذ إرادته بتضييق الخناق

على العامل من أجل ألا يلجأ إلى إستعمال الحيل التي تمكنه من تمديد الوقت القاعدي الذي يسمح له في المستقبل أن يكون مرتاحا جدا في إنجاز العملية الإنتاجة المكلف بها دون مراعاة المقاييس العملية الإنتاجية، والثاني يعمل كل ما في وسعه من حيل وعلاقات إجتماعية خاصة من أجل الحصول على وقت قاعدي فضفاض، فهذه العلاقة تفضي في نهاية المطاف إلى علاقة فردية مشخصة أي تصبح بين فردين إجتماعيين بكل ما تحمله هذه الكلمة من معنى وليس بين عامل وتنظيمه أو بين عاملين وتنظيم عام، ففي هذه الحالة المشخصة تصبح العلاقة الرسمية تقودها علاقة غير رسمية ويصبح العامل ليس أمام سلطة التنظيم وإنما أمام سلطة التقني الفلاني إلى درجة أن العمال أصبحوا هم الذين يختارون التقني الذي يناسبهم أو الذي ينسجمون معه عندما تكون لهم عملية تحديد الوقت القاعدي، إذ قال لنا أحد التقنيين في المقابلات الميدانية التي أجريناها مع هذه الفئة العمالية << تعبت كثيرا من الطلبات التي تكاثرت علي من طرف العمال لأن كل واحد منهم كان يريد أن أكون انا الذي أقوم له بهذه العملية، كون أنني كنت متسامحا معهم كثيرا فأمام هذه الوضعية تراجعت وأصبحت أنا كذلك متشددا معهم "ما نرحمشي " هذا ما يؤكد أن وتيرة العمليات الإنتاجية لا تخضع لنظام التنظيم بل تخضع لإرادات أفراد هذا التنظيم من أجل تدعيم كل واحد منهم سلطته وهيبته وهنا أصبحنا أمام حالة السلطوية التي تمكن صاحبها من الدخول في العلاقة الزبونية، وبالتالي فإن عملية قياس الوقت لم تعد من أجل ضبط ورفع وتيرة العملية الإنتاجية بل أفرغت من محتواها وحرفت عن مجراها لصالح العلاقة الإجتماعية الزبونية.

I - 3 - 3 - نقل المنتوج ومتابعته

تعتبر مكننة سيرورة العملية التنفيذية من أجل ضمان النقل الميكانيكي للمنتوج على مستوى سلسلتي التصنيع والتركيب من جهة ثانية أهم عملية أتى بها التنظيم التقني الحديث ولذا نجد أن المؤسسات الصناعية ذات الإنتاج الواسع أعطت لها إهتمام خاص وذلك بفصل العملية التنفيذية عن باقي العمليات الأخرى في تنظيمها الهيكلي وفي تنظيمها للعملية الإنتاجية، وليس هذا فحسب بل قامت كذلك بفصل عمليات التصنيع عن عمليات التركيب لتسهل فيما بعد عملية تنظيم العمل على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية هذا ما كان يتميز به المصنع في مرحلة رونو بحيث كان مجرد وحدة للتركيب كما رأينا في الفصل السابع، مما جعل عملية إنجاز المنتوج المسجل في العملية الإنتاجية أن يكون جماعيا، مرتبا ومنظما لإنجازه في وقت قياسي مضبوط بسرعة هذه السلسلة الإنتاجية.

أصبحت العملية الإنتاجية على مستوى المصنع في المرحلة الحالية تقوم على أساس سلسلة التصنيع والتركيب غير ميكانيكية وعليه أسندت مهمة نقل القطع الإنتاجية والمنتوج بين مناصب العمل لكي تجرى عليه الأطوار الإنتاجية المختلفة ويأخذ شكله النهائي إلى عدد من العمال، أطلق عليهم إسم متابع القطع le suiveur des pièces ، هؤلاء مجهزين بناقل الحمولات Clarck ، وعليه فيعتبرون هم الحاملين والمنفذين لسير العملية الإنتاجية والساهرين

على سيولتها، فوجودهم جعل من هذه الأخيرة أن تكون غير مباشرة أي أنهم أصبحوا كوسيط بين مصلحة المناهج ومصلحة قيادة العمليات من جهة والعمال المنفذين للأطوار الإنتاجية من جهة ثانية فأصبح هناك :

- المخطط لسير العملية الإنتاجية والمرتب لها وهو الدور التي تقوم به كل من مصلحة المناهج ومصلحة قيادة العمليات service ordonnancement ،
- المتابع والمنفذ لسير العملية الإنتاجية وهو الدور الذي تقوم به هذه الفئة العمالية،
- المنفذ لطور العملية الإنتاجية أي المنتج المباشر الذي يتمثل في العامل المنجز للقطع الإنتاجية.

يظهر للملاحظ في أول وهلة أن هؤلاء المتابعين والمنفذين لسير العملية الإنتاجية les suiveurs des pièces أنهم مجرد منفذين وبصورة ميكانيكية كما كان الحال في الدور الذي كانت تقوم به سلسلة التركيب الميكانيكية لكن الملاحظة الدقيقة والمتابعة الميدانية بينت لنا أن سير العملية الإنتاجية الحالية ونقل القطع والمنتوجات بين مناصب العمل تتوقف على إرادة أفراد هذه الفئة العمالية وإمكانياتهم التنظيمية والمهنية من جهة وعلى الحالة الميكانيكية لناقل الحمولة الذين يعملون عليه من جهة ثانية :

أ - ***الإرادة الفردية لهم :*** أن العمال القائمين بهذه العملية كغيرهم من العمال الآخرين المتواجدين في المصنع تتحكم فيهم عدة ظروف خاصة سواء فيما يتعلق بالظروف المادية أو العلاقات الإجتماعية الخاصة غير الرسمية التي تدخل في نطاق السلطنية والزبونية جعلت منهم أن يكونوا غير مندمجين كليا أو جزئيا في الدور التنفيذي الذي يقومون به، هذا أثر بدوره على السير الحسن والطبيعي للعمليات الإنتاجية في المصنع، بحيث لاحظنا من خلال البحث الميداني الذي قمنا به في كثير من الحالات أن سير العملية الإنتاجية لبعض المناصب متوقفة، وأصحاب هذه المناصب أو مسؤوليهم يسعون في المصنع طولا وعرضا من أجل العثور على أحد أفراد هذه الفئة من أجل نقل منتوج منصب عمل ما للمنصب الذي يليه أو تزويد أحدهما بما يحتاجه من المواد الأولية، هذا لمجرد أن سائق ناقل الحمولة غير مبالي بعمله أو أنه مشغول بشيء أخر أو فقط لأن له علاقة سيئة مع العامل الفلاني لا يريد أن يتعامل معه ليؤثر على مردوديته وبالتالي حتى لا يحصل هذا الأخير على المنحة المردودية التي يطمح إليها إلى غير ذلك من الأمور الأخرى التي لا تعد ولا تحصى والتي لا يتحكم فيها التنظيم القائم بل ترجع بصفة خاصة إلى إرادة هذا أو ذاك.

ب- ***الإمكانية التنظيمية لهم :*** أن سيرورة العملية الإنتاجية والدور الذي أسند للفئة العمالية فيه يستوجب عليهم أن يكونوا على دراية تامة وكلية بجميع الأطوار الإنتاجية التي ستمر بها القطعة الإنتاجية سواء على مستوى مناصب العمل المتواجدة في السلسلة الواحدة أو بين السلاسل الإنتاجية، كما يشترط فيه أن يكون ملما بنوعية وأصناف المواد الأولية ومكان وجودها وتخزينها ومختلف العمليات التي تدخل فيها، وأن يقوم بعملية المحاسبة مع كل عامل لعدد القطع التي أنتجها إلى آخره، فنلاحظ من هذا، أن دوره ليس دور منفذ بل المتفقد

والقائد الفعلي للعملية الإنتاجية لأنه بإستطاعته أن يجعل كل ما رتب وخطط له سواء على مستوى المصلحة التي ينتمي إليها أو على مستوى مصلحة المناهج مجرد قرارات نظرية، كما أنه بإمكانه أن يؤثر بشكل فعال على سرعة دوران وسيرورة العملية الإنتاجية.

I - 3 - 4 - الحالة الميكانيكية لناقلة الحمولة

بالإضافة إلى العاملين السابقين المهمين الذان هما مرتبطان مباشرة بالجانب الإنساني، هناك عامل آخر لا يقل أهمية عنهما والذي يؤثر كذلك على السير الحسن والعادي للعملية الإنتاجية حتى لو توفر العاملين السابقين ويتمثل ذلك في الحالة الميكانيكية التي يمكن أن توجد عليها ناقلات الحمولة لأنه نظرا لقدم هذه الآليات التي يتوفر عليها المصنع فإنه كثيرا ما تتوقف كلية أو جزئيا على السير، لمجرد عطب فيها مما يتطلب تدخل الميكانيكي المكلف بالصيانة لتصليحها وهنا نكون من جديد أمام إرادة هذا الأخير التي تتحكم فيها عوامل التنظيم القائم على أساس السلطتية والزبونية. فنستنتج من هذا كله أن سير العملية الإنتاجية لا يتوقف فقط على دور منفذ العملية الإنتاجية أي على الدور المهني الذي يعمل على آلة الخراطة أو العامل الذي يقوم بالتركيب، بل يتوقف أولا وقبل كل شيء على إرادة ودور المنفذ والمتابع لسير العملية الإنتاجية سواء فيما يتعلق بسرعة دوران العملية الإنتاجية والسير العادي لها.

I - 3 - 5 - العامل والآلة

لا تقتصر العملية التنفيذية فقط على كيفية سير العملية الإنتاجية كما حددناها بل تشمل كذلك العمليات التي يقوم بها العامل من أجل تنفيذ الطور الإنتاجي المكلف به سواء على مستوى ورشة التصنيع أو سلسلة التركيب، أن الطور الإنتاجي الذي يقوم به العامل كما قلنا يقوم على أساس إستعمال آلات الخراطة والتفريز والتقطيع إلى آخره، لكن هذه الآلات المتواجدة في المصنع تتميز بقدمها إذ أن نسبة 85 % منها يرجع تاريخها إلى بداية العملية الإنتاجية الجديدة التي إنطلقت بعد ذهاب شركة رونو لتركيب السيارات السياحية هذه الوضعية أثرت سلبا على العلاقة الموجودة بين العامل والآلة من جهة، وعلى التنظيم وسير العملية الإنتاجية من جهة ثانية، لأنه إذا كانت الآلة في حالتها الأولى لاتتطلب من العامل أن يكون له إلا التأهيل اللازم الذي يمكنه من تنفيذ تقنيا المهام المطلوبة منه كما هي محددة ومضبوطة في عريضة الإنتاج فإن هذه الآلات والأدوات في حالتها الحالية المتدهورة التي أصبحت فيها فاقدة لبعض الدقة المطلوبة تكنولوجيا في ميكانيزماتها، الشيء الذي تطلب من العامل درجة أعلى من الدقة والحذر، ومهام إضافية عند القيام بالعملية الإنتاجية المراد إنجازها، ففي هذه الحالة أصبح تشغيل هذه الآلات والعمل عليها لايتطلب فقط أي مهني أو أي عامل ذو كفاءة وتأهيل بل أصبح يتطلب العامل المهني الذي إعتاد العمل عليها أي ليس العامل الذي له فقط الدراية اللازمة لأسرار وخبايا المهنة وإنما العامل الذي له كذلك أسرار وخبايا الآلة المعنية فلاحظنا من خلال الدراسة الميدانية أن هذه الوضعية خلقت علاقة ذاتية بين الآلة "س" والعامل المهني

"ع"، علاقة جعلت عملية تعويضه أو العمل عليها من طرف مهني أخر في حالة غياب هذا الأخير، صعبة جدا وإن لم نقل أنها مستحيلة مما يسمح له أن يؤسس بموجب ذلك ما سميناه بالسلطتية أي أنه كون سلطة خاصة وذاتية على مستوى الفرقة التي ينتمي إليها وكذلك على مستوى التنظيمي ككل ليس هذا على أساس القدرة العالية، أو المستوى العالي في الكفاءة وإنما على أساس العلاقة الذاتية التي تكونت بينه وبين الألة هذا من جهة أما من جهة ثانية هذا التدهور للألة تطلب من العامل أن يقوم بحركات زائدة لم يكن ليقوم بها لو كانت هذه الاخيرة في حالتها الجديدة هذا مما أفضى على العلاقة بين تنفيذ المهام والزمن المطلوب في عريضة الإنتاج بحيث إذا كان يتطلب من أجل القيام بعملية معينة سبع حركات مثلا في زمن مقداره كذا، أصبح العامل يقوم بـ 9 إلى 18 حركة حسب الحالات، وعليه أصبح الوقت المحدد نظريا لتنفيذ عملية ما غير كافي مما أجبر مصلحة المناهج أن تكلف تقنييها من إعادة تحديد الوقت في كل مرة، وعند زيادة حدة تدهور حالة الألة كأن لا تفقد فقط الدقة أو السرعة اللازمين وإنما نجدها فقدت جزءا أو وظيفة من وظائفها الميكانيكية فهنا يتدخل رئيس الفرقة أو المسؤول المعني لتعويض هذا العجز الميكانيكي الذي ظهر على الألة والذي لم يتمكن من تصليحه، بإضافة عامل أو عنصر أخر للقيام بدور هذا العضو المبتور على مستوى منصب عمل واحد وهنا نصبح أمام وضعية جديدة لاعلاقة لها بالتنظيم العلمي للعمل لأن التدهور المستمر لنفس الألة يمكن أن يؤدي إلى إضافة عامل ثاني أو ثالث كما أن تراكم عدد العمال الإضافيين على مستوى الفرقة أو على مستوى الورشة أو المصنع أدى بالعملية الإنتاجية التنفيذية أن تكون يدوية وحرفية أكثر منها آلية صناعية وفي بعض الأحيان لاحظنا أن وجود الألة على مستوى السلسلة أصبح، معرقل للعملية الإنتاجية نظرا للتقلص المفرط لأدوارها الإنتاجية الميكانيكية بسبب قدمها وكثرة أعطالها كما رأينا. أن تدهور حالة الألة كما أشرنا سابقا أفضى إلى تدهور في طبيعة العمل ومحتواه بحيث لم يعد يتحكم فيه التنظيم التقني القائم على أساس سلسلة الإنتاج الذي تتطلبه مرحلة الإنتاج الجماعي الواسع، ولم تعد تتحكم فيه الكفاءة والتأهيلات المهنية التي يتطلبها منصب العمل وإنما أصبحت تحكمه وتقوده المهارات الفردية والشخصية للعامل ومدى قدرته الذاتية في مواجهة وضع ما أو حالة ما عند قيامه بالمهام المنوطة به وبالتالي لم تعد القدرة التقنية والتكنولوجية للعامل أو الإطار كافية ولا الخبرة المهنية والصناعية كافية لمواجهة الوضعية التي أصبح يعيشها المصنع، لأنه حسب رأينا أن التنظيم العلمي للعمل عندما يفرض سلطته يصبح هو التأهيل لمن لا تأهيل له وهو الكفاءة لمن لا كفاءة له.

أصبح العمال الذين يشغلون مناصب عمل تنفيذية إنتاجية نظرا للوضعية السابقة ليسوا بعمال يدويين لأن العمل اليدوي يتوقف فقط على الإستعمال الفعال لليدين، وليسوا كذلك بعمال مختصين لأن العمل المختص يتطلب الإستعمال الكلي للألة (1) وإنما هم أفراد إجتماعيين ذوي مهارات ذاتية، مهارات في التعامل مع وضع الألة المتدهور، ومهارات في التعامل مع المسؤول المباشر، مهارات في التعامل والتحايل على التنظيم الستاتيكي الجامد، مهارات في

(1) A. Tourain, L'évolution du travail ouvrier à l'usine Renault, *Op* cit, P. 121.

التهرب من الإنتاج، مهارات في الحصول على العلاوات من دون مقابل وفي الحصول على الترقية، مهارات حتى في السرقة وفي الهروب من العمل الخ...

II - المعطيات التنظيمية لهذه المرحلة

بعد ما تعرفنا على طبيعة العملية الذهنية والعملية التنفيذية وكذا على كيفية سير العمل في كل واحدة منهما، هذا ما يشكل في التصور الإفتراضي الذي إعتمدناه في بحثنا هذا بالقاعدة التنظيمية للمصنع، سنقوم الآن بتحليل المعطيات التنظيمية المكملة والفاعلة في نفس الوقت لهذه القاعدة التحتية واللذان يعطيان معا الشكل النهائي والكلي لمحتوى التنظيم في المصنع ويحددان كذلك طبيعة الوعي الذي يوجه الأفعال والسلوكات التي تطبع البنية الذهنية للفئات العمالية المتواجدة في المصنع والمعنية كذلك بهذا التنظيم بطابع خاص ومتميز. تتمحور المعطيات التنظيمية للمصنع في هذه المرحلة حول ما أطلق عليه في تلك الفترة بالقانون العام للعامل إذن ما هو الهدف من هذا القانون؟ وما هو مضمونه؟

II - 1 - قانون العام للعامل S.G.T

لم يكن الفراغ الذي سجل بعد تأميم الشركات التي كانت للدولة الإستعمارية أو بعد إنسحاب الشركات الأجنبية التي كانت تعمل في الجزائر عند الإستقلال مجرد فراغ قانوني أو مؤسساتي فحسب كان يجب على الدولة الجزائرية الفتية أن تعمل على ملئه، بل كان كذلك فراغ في البناء الإجتماعي لأن المجتمع الجزائري كما هو معروف في الفترة الإستعمارية كان الترتيب الإجتماعي فيه في المجال الإقتصادي يقوم أساسا على التمييز بين المعمرين والأهالي وعليه فكل العلاقات الإجتماعية والمؤسسات التنظيمية والقانونية كانت تعمل على تكريس هذا الوضع والذي أصبح شيئا مفروغا منه ولهذا في فترة رونو أن الأمور لم تكن تستدعي في نظر المعمرين والدولة الإستعمارية أن تعمل على وضع قانون للعمل بل كان كل شيء متروكا لهذه العلاقة الأولية التعسفية، لكن بعد الإستقلال الوطني وبعد عمليات البناء والتشييد التي أدت إلى خلق قاعدة صناعية وإقتصادية، أصبح من الضروري أن يكون هناك نسق قانوني ومؤسساتي يرتب العلاقات وينظمها إذن هذا القانون حسب رأينا جاء لينظم مجال العمل ليخرج به من طابعه التعسفي الذي كان يميز الفترة الإستعمارية من جهة ويعمل على ترقية علاقات العمل لتصل لمستوى الوضع الجديد الذي أصبح يعرفه الإقتصاد الوطني من جهة ثانية لتتجاوز بذلك حدود الإقتصاد الأسري والعائلي الذي تكون فيه علاقات العمل والإنتاج مطابقة تماما للعلاقات الإجتماعية، فهذا القانون اراد إذن أن يبني علاقات إنتاج جديدة ليست إنعكاس للبناء الإجتماعي الذي لا زال يتميز بطابعه المنزلي والعلاقات القائمة على أساس الروابط الدموية والقرابية وبهذا نستطيع أن نقول أنه ليس مجرد قانون تقني بسيط يكتفي فقط بتحديد بعض المعطيات التنظيمية الخاصة والجزئية كالأجرة مثلا بل أريد له أن يكون نظاما شاملا يعتبر كما يقول مصطفى بوتفنوشنت << واحد من المكونات الأساسية التي ستؤدي إلى تغيير الذهنيات

وإكتساب سلوكات جديدة >> (1) ويدعم هذا الموقف معلق صحفي بجريدة المجاهد اليومية الصادرة بتاريخ 1978/05/17 << أنه من الخطأ أن ننتظر من هذا النص الأساسي أن يعمل فقط على تصحيح بعض الأخطاء في نظام الأجور وأن يحقق الإنسجام فيها (....) لأن ذلك لا يتحقق بإجراءات إدارية بل يتحقق بالقضاء على العلاقات الطفيلية والإتجاهات البيروقراطية والمواقف الذاتية التي تؤدي إلى تكريس المحسوبية والعشائرية >>.(2)

أصبح جليا الآن أن هذا القانون يطمح بكل إختصار إلى إقامة وبناء علاقات تعاقدية وموضوعية في مجال العمل كما هي محددة في نص هذا القانون وذلك عن طريق :

- وضع أرضية قانونية موحدة وشاملة تتضمن مجموعة من الأحكام تطبق على جميع العمال مهما كان ترتيبهم في السلم الهرمي للسلطة وفي جميع القطاعات الإقتصادية، اي خلق وضعية عمل واحدة وشاملة لجميع العمال،
- جعل الأحكام التي يتضمنها هذا القانون تعمل على تكريس مبدئين أساسيين وهما لكل عمل مساوي أجر مساوي ولكل حسب عمله.

سنتعرف فيما يلي على بعض محتويات هذا القانون من خلال عرض وصفي لعناوينه وفصوله. يتضمن هذا القانون 217 مادة منظمة في أجزاء وعناوين والعناوين تضم فصول وبعض الفصول تحتوي على فروع.

يفتتح بأحكام أولية تعرف ما هو العامل وتحدد مجال تطبيق هذا القانون وتحدد كذلك مجموعة القوانين التي تسير علاقة العمل والتي لا بد ألا تخرج عن مضمون هذا القانون أو القوانين النموذجية الخاصة بكل قطاع، والقوانين الخاصة بالهيئة المستخدمة هذان القانونان لابد ان يستمدا من نص وروح هذا القانون العام للعامل.

العنوان الأول : تحت عنوان المبادئ العامة المحددة لحقوق وواجبات العمال يحتوي هذا الأخير على فصلين، الفصل الأول يحدد حقوق العمال ويضم 21 مادة والفصل الثاني يحدد بدوره واجبات العمال ويضم 17 مادة.

العنوان الثاني : تحت عنوان علاقة العمل يتضمن 05 فصول، الفصل الأول منه يحدد شروط وطرق التوظيف ويضم هذا الفصل 19 مادة، أما الفصل الثاني ويضم فقط 04 مواد تشرح وتحدد بعض الوضعيات الخاصة لعلاقة العمل التي لم يشملها الفصل السابق، فالفصل الثالث بعنوان مدة العمل، الغيابات والعطل، ويضم 03 فروع، الفرع الأول يحدد فيه مدة العمل اليومية والأسبوعية ويضم 05 مواد، والفرع الثاني يتعرض لقضية الغيابات بحيث يصنفها إلى 03 أنواع غيابات غير مرخصة، وغيابات مرخصة وغير مدفوعة الأجر، وغيابات مرخصة ومدفوعة الاجر ويضم هذا الفرع 07 مواد، والفرع الثالث والأخير مخصص للعطل، سواء كانت أسبوعية أو عطل سنوية إذ يحدد طريقة سيرها وحسابها ويضم 09 مواد، الفصل الرابع

(1) M. Boutefnouchent, Op cit, P. 209.
(2) Ibid, P. 207.

يضم 03 فروع، الفرع الأول منه يطرح قضية القانون الداخلي للمؤسسة إذ يحدد شروط وضعه والمحتويات التي لا بد أن يتضمنها والفرع الثاني يحتوي على مادتين تنص فقط على أن حق الطعن مضمون للأطراف المعنية بعلاقة العمل في حال نشوب نزاع بينهما. الفصل الخامس بعنوان قطع علاقة العمل ويضم 07 مواد تحدد حالات قطع علاقة العمل إذ تحصرها في ثماني حالات غير أنه تم التركيز فيها على التسريح le licenciement الفردي والجماعي عن العمل وكيفية التعامل مع هذه القضية.

العنوان الثالث : تحت عنوان مناصب العمل، يضم 04 فصول، الفصل الأول يبين معنى منصب العمل يوضح كذلك كيفية تحديده، ويلزم كل مؤسسة أن تضع قائمة nomenclature لمناصب العمل تتماشى مع المهام المسندة إليها ويضم هذا الفصل 05 مواد، الفصل الثاني يضم 06 مواد تهدف كلها إلى تحديد كيفية تقييم cotation منصب العمل لتحديد درجته في سلم الدرجات التي على أساسها يحدد الأجر القاعدي المقابل له، الفصل الثالث يضم مادتين فقط يتم عن طريقها تحديد معنى الرتبة المهنية le grade، وهو بعنوان المناصب والإطارات العليا، المادة 118 منه جاءت كمقدمة تحدد صفة الإطار العالي للأمة كونه << هو الذي يشغل وظائف سامية في الحزب والدولة، وكذا الإطارات السامية للهيئة المستخدمة >> (1) ويضم الفصل 03 فروع، الفرع الأول بعنوان الإطارات العليا للهيئة المستخدمة يضم هذا الفرع 05 مواد تحدد كلها معنى منصب العمل السامي على مستوى الهيئة المستخدمة وتبين كيفية تحديده وترتيبه وشروط التوظيف فيه، أما الفرع الثاني لا يتكلم عن الإطارات السامية وإنما على الوظائف السامية للحزب والدولة ويضم هذا الفرع مادتين المادة 124 تنص على أن قائمة الوظائف العليا للحزب والدولة لا تخضع لشروط التقييم التي تعرفها المناصب العادية بل من صلاحية مرسوم خاص أما المادة 125 تشير إلى أن حقوق وواجبات هذه الفئة هي من إختصاص مرسوم خاص كذلك، الفرع الثالث ويضم مادة واحدة وهي المادة 126 بعنوان الإطارات العليا للأمة توضح معنى الإطار العالي للأمة كما تنص على أن حقوق وواجبات هذه الفئة يحددها مرسوم خاص كذلك.

العنوان الرابع : تحت عنوان الأجرة la rémunération يحتوي هذا الأخير على مقدمة تضم 06 مواد، المادة 127 تنص على أن الأجرة لا بد أن تحددها الأهداف التي يتضمنها المخطط الوطني ولهذا هي من إختصاص الحكومة والسلطة المركزية فهي التي تحدد الاجر الوطني الأدنى والأقصى. أما العنوان في حد ذاته يضم 04 فصول، الفصل الأول يتعلق بالأجر le salaire إذ يبين معناه ويحدد الأقسام التي يتكون منها إذ يقسمه إلى قسمين، قسم مرتبط بالمكانة في النظام ويطلق عليه أجر المنصب والقسم الثاني يتمثل في العلاوات منها ما يحفز على الإنتاج والإنتاجية ومنها ما يحفز على العمل في مناطق جغرافية معينة، ويضم هذا الفصل 13 مادة، الفصل الثاني بعنوان أجر المنصب المادة 146 منه تحدد العناصر الأساسية

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمانة العامة للحكومة، القانون الأساسي العام للعامل، رقم 78-12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 الموافق لـ05 أغشت 1978 الجريدة الرسمية، عدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أغشت 1978، ص. 733.

التي تدخل فيما يسمى بأجر المنصب ويضم هذا الفصل 16 مادة، الفصل الثالث بعنوان تعويض المنطقة Indemnité de zone يضم مادتين فقط يحدد فيهما معنى هذه المنحة والمناطق الجغرافية المعنية بها، الفصل الرابع بعنوان الحوافز الجماعية والمشاركة في الإنتاج، يضم هذا الأخير ست مواد يتعرض من خلالها إلى قضية الأجر الإضافي المحفز على الإنتاجية.

العنوان الخامس : بعنوان الترقية والحماية الإجتماعية يضم ثلاثة فصول، الفصل الأول يتعلق بالتكوين ويضم تسعة مواد تنص المادة 171 منه على أن التكوين عامل للترقية الإجتماعية والمهنية للعامل وفي نفس الوقت ضامن لتنمية الإقتصاد الوطني، الفصل الثاني مخصص للخدمات الإجتماعية ويضم سبعة مواد تنص المادة 180 منه على أن الهدف من الخدمات الإجتماعية هو المساهمة في رفع مستوى العيش للعامل ولعائلته وتنمية شخصيته، الفصل الثالث يتعلق بالحماية الإجتماعية ويضم هذا الفصل 12 مادة تبين معنى الحماية الإجتماعية وكيفية الإستفادة منها.

العنوان السادس : تحت عنوان العقوبات les sanctions يضم هذا الأخير 12 مادة تحدد كلها مختلف العقوبات التي يمكن أن تسلط على العامل أو الهيئة المستخدمة في حالة إختراق كل واحد من هؤلاء مادة من المواد التي يتصمنها هذا القانون العام والقوانين الخاصة المستمدة منه.

العنوان السابع : هذا الأخير يضم 07 مواد تتضمن أحكام خاصة ومتنوعة.

نستنتج من هذا العرض الواسع لمحتويات هذا القانون الملاحظات الأولية توجزها فيما يلي :

- أنه جاء ليكرس وضعية عامة وشاملة للعمل لجميع العمال وفي مختلف القطاعات الإقتصادية،
- أنه أخرج علاقة العمل والإنتاج من نطاقها المعروف حضريا كونها إمتداد للبناء الإجتماعي الرأسمالي وكونها فقط علاقة العامل ورب العمل يسيرها هذا الأخير وفق مقتضيات المصلحة الإقتصادية والمالية لمؤسسته، ليجعلها ترتبط أكثر بإحترام القانون ولو على حساب مقتضيات هذه المصلحة الإقتصادية،
- أن تحديد منصب العمل حسب هذا القانون لم يعد عملية ذهنية وعلمية من مهام مكتب الدراسات يقوم بها وفق مقتضيات المنتوج ومتطلباته بل جعلها من إختصاص الهيئات الإدارية وإطاراتها لتصبح إذن هي التي تحدد منصب العمل والمهام المرتبطة به،
- أنه ربط الاجرة بمنصب العمل ومنصب العمل بالتأهيل والتأهيل بالشهادة ولم يجعل منها كمقابل للمساهمة الكمية والنوعية في الإنتاج،
- أعطى للتكوين مضمونا إجتماعيا أكثر منه إقتصادي إذ جعل منه عامل للترقية الإجتماعية والمهنية أي مصدر لإنتاج الترتيب المهني والإجتماعي للعامل،
- أنه كرس الترتيب المهني والإجتماعي على أساس شغل منصب العمل أو الوظيفة في الجهاز الإداري أو التسييري للهيئة المستخدمة أو في أجهزة الدولة، وليس على أساس الدور الإنتاجي في المؤسسة الإقتصادية أو على مستوى الإقتصاد الوطني ككل. هذه بعض الملاحظات الأولية لهذا القانون وسنتعرض لبعض منها بالتفصيل فيما يلي :

II - 2 - منصب العمل

تستنتج من قراءتنا لمحتوى قانون العام للعامل أنه أقام فرقا واضحا بين العمل كفعل أو دور إنتاجي وبين منصب العمل كمكانة يشغلها العامل لدى الهيئة المستخدمة أو كرتبة في جهازها التنظيمي، فالعناية والإهتمام الذان أولاهما هذا القانون كانا لمنصب العمل وليس للدور بحيث أن الترتيب المهني الذي كرسه لم يكن على أساس إعتبار الدور الإنتاجي للعامل بل كان على أساس إعتبار المكانة التي أدخل في تحديدها عدة مقاييس سنتعرض إليها فيما بعد، إذ أنه لو أعطيت القيمة للفعل الإنتاجي لأنحصر المقياس الذي أخذ به في تصنيف مناصب العمل في الكمية الإنتاجية ونوعيتها لما تشتتت الجهود في إبتداع مقاييس أخرى.

تمثلت أصعب مرحلة عند تطبيق قانون العام للعامل في عملية تصنيف مناصب العمل classification des postes de travail أي في وضع نظام ترتيب على مستوى كل هيئة مستخدمة تستطيع بواسطته أن ترتب عمالها فيه وفي نفس الوقت يحدد لها المقابل المادي أو القيمة النقدية التي يمكن أن يحصل عليها العامل مقابل شغله لمنصب عمل ما في هذا النظام، بحيث يقول مصطفى بوتفنوشت في هذا الصدد ما يلي : << تعتبر عملية تصنيف مناصب العمل في السياسة الوطنية للأجور عاملا أساسيا، لأن أجرة المنصب محددة بالمكانة التي يشغلها هذا المنصب في قائمة la grille ترتيب المناصب >> (1) فمن أجل إنجاز هذه العملية شكلت على المستوى الوطني هيئة وطنية أسند إليها مهمة تصنيف مناصب العمل تتكون من ثلاثة مستويات :

- المستوى القاعدي أي على مستوى المؤسسات العمومية والوحدات الإنتاجية التابعة لها كلفت بمهمة جرد وتقييم كل مناصب العمل التي تتطلبها العملية الإنتاجية القائمة بها،
- المستوى القطاعي يتم على هذا المستوى تجميع كل المعطيات الواردة من المؤسسات العمومية والوحدات الإنتاجية، كل واحدة منها على حدى وحسب قطاعها الإقتصادي،
- المستوى المركزي أي على مستوى اللجنة الوطنية تجمع كل المعطيات بهدف التحليل والتوحيد بين كل القطاعات، تم تطبيق منهجية واحدة من طرف هذه اللجنة في تحديدها لمناصب العمل بهدف خلق الإنسجام والتوافق بين المؤسسات والقطاعات من جهة والإنسجام في الأجور من جهة ثانية وهذا تطبيقا للمبدأ الأساسي التي إنطلقت من أجله هذه العملية والمتمثل كما قلنا في مبدأ لكل عمل مساوي، أجر مساوي.

تقوم هذه المنهجية في الأساس على وضع وضبط مجموعة من المقاييس يفضي تثمينها في نهاية المطاف إلى ترتيب منصب العمل في سلم ترتيب مناصب العمل، إن كان قد خصص فصل كامل من قانون العام للعامل لتعالج فيه قضية تحديد منصب العمل وفصلين آخرين أحدهما لتحديد معنى الرتبة والآخر ليعطي أصناف وأنواع مناصب العمل حسب

(1) M. Boutefnouchet, Op cit, P. 230.

الإنتمــاء الوظيفي لها كما رأينا فـإن المنهجية الوطنية لتصنيف مناصب العمل تم تحديدها بوضع مرسوم خاص تحت رقم 82 – 356 صادر في 20 نوفمبر 1982 هذا الأخير حدد خمسة مقاييس أساسية ووضع لكل منها عدد من المؤشرات الخاصة ولكل مؤشر تنقيطه حسب الأهمية التي أعطاها أياه هذا القانون، فالمجموع الكلي لهذه النقاط هو 1200 نقطة تتوزع على المؤشرات والمقاييس حسب أهميتها كما هو مبين في الجدول الموالي :

جدول يبين مقاييس ومؤشرات منصب العمل
حسب ما جاء به القانون العام للعامل

المقاييس	المؤشرات	النقاط	النسب %
التأهيل	1 – التكوين الاساسي أو القاعدي	315	26,25
	2 – الخبرة المهنية	170	14,17
المسؤولية	1 – المسؤولية المادية وغير المادية	90	7,50
	2 – المسؤولية على سلامة الغير	30	2,50
	3 – المسؤولية الهرمية	70	5,83
	4 – المسؤولية المباشرة الوظيفية	70	5,83
المجهود	1 – المجهود الفيزياتي	50	4,17
	2 – المجهود العصبي والبسيكولوجي	30	2,50
	3 – المجهود الذهني	94	7,83
ظروف العمل	1 – الظروف الفيزيائية	126	10,50
	2 – أخطار وحوادث العمل	35	2,92
صعوبات أو متطلبات خاصة في العمل	1 – صعوبات	60	5,00
	2 – متطلبات خاصة في العمل	60	5,00
المجموع		1 200	100

يتبين لنا من الجدول السابق أن الرتبة التي يمكن أن يحصل عليها منصب العمل إنطلاقا من المقاييس السابقة مرتبطة بدرجة عالية بإرتفاع وإنخفاض مستوى التأهيل (الذي يعني هنا التكوين والخبرة) ودرجة المسؤولية إذ أن هذين المقياسين لوحدهما إستحوذا على 745 نقطة أي نسبة 62 % من مجموع النقاط الكلية وهنا لا بد أن نشير إلى أن التأهيل لا يقصد به الكفاءة المهنية التي تحدد إنطلاقا من درجة المساهمة بتحقيق أهداف المصنع أو أهداف التنمية الوطنية بل التي تحدد إنطلاقا من علاقة خارجة عن علاقة الإنتاج والإنتاجية، وهي علاقة الدراسة والتمدرس وعليه فإنه من المستحيل حسب هذا المنطق أن نجد في المصنع عاملا مهما كانت درجة مساهمته في العملية الإنتاجية كبيرة أن يرتب في درجة مساوية أو أكثر من إطار

حددها المرسوم والتي أستعملت في تصنيف مناصب العمل تشير مباشرة وصراحة إلى الدور الإنتاجي للعامل وهذا ما يؤكد ما قلناه أعلاه كون أن الترتيب كان حسب المكانة وليس حسب الدور الإنتاجي الذي هو في الحقيقة أساس العملية الإنتاجية.

لم تؤد عملية التصنيف والترتيب التي تمخضت عن هذا القانون إلى إستحداث مهن جديدة والتي نستطيع أن نستشف من خلال مدلولها أن تعبر عن دور إنتاجي كما هو الحال بالنسبة للخراط، أو اللحام، أو الدهان الخ... بل أفضت فقط إلى زيادة سواء مناصب عمل قيادية كان مقياس المسؤولية قد لعب الدور الأساسي في تصنيفها أو مناصب عمل إدارية الذي كان لمقياس التأهيل بمؤشريه الدور الأساسي في تصنيفها كذلك وعليه فمناصب العمل لم تعد مرتبطة بالمنتوج وسيرورة العملية الإنتاجية بل مرتبطة بتغيير الشكل الهيكلي لمنظام المؤسسة.

كان هاجس الإطارات الإدارية في العمل على تحقيق الإنسجام في الأجور بأي ثمن من جهة وكان لعجزهم على إيجاد نظام تقني للعمل على الطريقة التايلورية من جهة ثانية أي نظام يسمح لهم بتحقيق مبدأ لكل عمل مساوي أجر مساوي السبب المباشر في إنشاء نظام جامد قائم على أساس مبدأ لكل منصب عمل مساوي أجر مساوي. أما بالنسبة لما كان يجري في المصنع محل الدراسة في تلك الفترة فيما يخص هذا الجانب لم يخرج عن هذا السياق، بحيث تم تنصيب لجنة خاصة مكونة من ممثل العمال والإدارة من أجل القيام بمهمة جرد وتقييم مناصب العمل وإنتهت هذه اللجنة من أعمالها في اواخر سنة 1984 ، أما التطبيق الفعلي لمحتويات هذا القانون في المصنع لم يشرع فيه إلا في سنة 1985 أي بعد أكثر من 06 سنوات من تاريخ صدوره. تغيرت صفة العامل المنتج في المصنع إذ لم تعد تطلق على العامل الذي يعمل في سلسلة الإنتاج فقط بل على كل عامل يعمل في مديرية الإنتاج وهذا نظرا كما قلنا لأن العمل لم يعد مرتبطا بالدور الإنتاجي بل بمنصب العمل، أن كل ما نستطيع أن نخلص إليه مما جاء في هذا المحور هو أن العمل كدور أصبح مكانة تتضمن مجموعة من المهام تفرض نفسها على العامل من الخارج بصيغة قوة القانون ولا تشكل لديه قوة كامنة تنبع من ذاته.

II - 3 - الأجرة ومحتواها في هذه المرحلة

II - 3 - 1 - معطيات نظرية

شكلت الأجرة أو المقابل الذي يحصل عليه الشخص كجزاء له على الخدمة أو العمل الذي قام به لطرف آخر المحور الأساسي لكل النظريات الإقتصادية والسوسيولوجية التي إتخذت من العمل كموضوع لها، لأنه إذا إعتبرنا العمل علاقة فإن الأجرة هي الوجه الثاني لهذه العلاقة كونها تتطور بتطوره وكذا تصبح تحتل مركز النزاع والصراع بين أطراف هذه العلاقة في حالة ما إذا غاب العمل في حد ذاته كقوة كامنة تحرك السلوكات الإقتصادية لأطراف هذه العلاقة، فلولا العلاقة الوطيدة بين العمل والأجرة لما إستطاع ماركس أن يصل إلى وضع أهم مفهوم في نظريته حول الإقتصاد الرأسمالي والمتمثل في مفهوم فائض القيمة

الذي يعتبر مركز هذه النظرية، تشكل الأجرة بالنسبة لماركس المقابل المادي الذي يعطيه صاحب العمل للعامل مقابل قوة العمل التي باعها إياه، فمن هذا المنطلق أن هذه الأخيرة ومن وجهة نظر صاحب العمل أنها مجرد بضاعة كغيرها من المواد الأولية التي تدخل في صناعة المنتوج وتحديد سعر تكلفته والتي لا بد أن تؤدي إلى تحقيق الفائدة أما من وجهة نظر العامل أن هذه الأخيرة لا بد أن تكون في المستوى الذي يسمح له بأن يكون في علاقة إيجابية بسوق الإستهلاك، وعليه أن الأجرة كوسيط بين الأجير والمأجور من جهة وكذا كعامل أساسي بإستطاعته أن يؤدي إلى إزدهار أو كساد كل من سوقي العمل والإستهلاك ليست هي علاقة بسيطة بل علاقة معقدة جد إذ لا بد أن تلعب الدور المهيكل للإقتصاد وأن تكون في نفس الوقت مهيكلة فيه.

لا تشكل الأجرة بالنسبة لـ آلان توران وضعية عمل une situation du travail ولا يمكن أن تكون غاية العلاقة بين الطبقة الرأسمالية والطبقة العاملة لأن ذلك سيؤدي بها أن تكون دائما في مركز الصراع والنزاع بين هاتين الطبقتين بل لا بد أن تكون وسيلة مثلها مثل التنظيم الصناعي يعملان على تحقيق متطلبات الفاعل التاريخي، بهذا فإنها ستكون كمؤشر على مدى تطور الفاعل التاريخي لدى الفاعلين التاريخيين (1) لأن الأجرة إذا تحولت إلى غاية فإنها تحجب الفاعل التاريخي الذي سيختفي حينها كمبدأ موجه، ليتشيأ في العلاقة الأجرية البسيطة، وبالتالي عوض أن نكون أمام منتجين يقومون بدور تاريخي وبتوجيه من هذا الفاعل التاريخي نصبح أمام ذوات إجتماعيين des êtres sociaux ، غايتهم الوحيدة هو الحصول على أقصى ما يمكن من هذا المقابل المادي فالصراع عندها لا يكون من أجل تحقيق متطلبات المبدأ الموجه بل صراع من أجل الحصول على هذا المقابل المادي فقط.

II – 3 – 2 – الاجرة في منظور القانون العام للعامل

بعد ما تعرفنا في العنصر السابق على الإهتمام الذي أولاه القانون العام للعامل لمنصب العمل على حساب الدور الإنتاجي سنتعرف في هذا المحور على التصور الذي أعطاه كذلك للأجرة، إذ يعتبرها كمقابل للعمل الذي يؤديه العامل، وهذا ما تنص عليه المادة 133 من هذا القانون بحيث تنص << يتقاضى العامل أجرا مقابل العمل الذي يؤديه ويشارك في نتائج المؤسسة >> (2) فالأجرة لم تؤخذ هنا كوسيلة لتحقيق متطلبات الفاعل التاريخي الذي يتمثل بالنسبة لنا في متطلبات التنمية الوطنية أي كمقابل للدور التاريخي أو حتى الدور الإنتاجي بل أخذته كمقابل للعمل الذي هو مختزل كما رأينا في منصب العمل لا غير، هذا من جهة ومن جهة ثانية إعترف القانون صراحة بالصعوبة والتعقيد الذي يكتنف عملية وضع نظام للأجور منسجم ومتكامل، نظام يحقق التوازن على مستوى الإقتصاد الكلي وكذا على مستوى الإقتصاد الجزئي، أي على مستوى المؤسسة غير أن القانون إختزل كذلك هذه الصعوبة في طريقة تسيير هذه الأجور وليس في طبيعة ومحتوى نظام الأجور في حد ذاته، وللتغلب على هذه

---

(1) A. Touraine, Sociologie de l'action, Op cit, P.281

(2) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمانة العامة للحكومة، ق.ع.ع. مرجع سبق ذكره، ص.736.

الصعوبات رأى القانون أنه لا بد أن تكون تحديد هذه الأخيرة مرتبط بالأهداف التي يتضمنها المخطط الوطني للتنمية، وهذا ما يتطلب أن تكون من صلاحيات السلطة المركزية وليس من صلاحيات الهيئة المستخدمة، بحيث تنص المادة 127 على ما يلي : << أن تحديد الأجور يجب أن يكون مرتبط بأهداف المخطط، وهو من صلاحيات الحكومة ولا يمكن أن يؤول لفائدة المؤسسات المستخدمة >> (1) فمن هذا المنطلق أن الأجرة أصبحت من إختصاص الجهاز التنفيذي للدولة ولم تعد مرتبطة بالعلاقة الإنتاجية المباشرة على مستوى الوحدات الإنتاجية بل مرتبطة أكثر بالعلاقة السياسية أي علاقة محكوم وحاكم وليس علاقة أجير وصاحب عمل، فالأجرة بهذا المعطى جردت من محتواها الأولي والأساسي كعامل مهيكل أولا وقبل كل شيء للعلاقة الإنتاجية داخل وحدات الإنتاج، فهذا القانون حرص فقط على ان تكون الأجرة مهيكلة داخل الإقتصاد المخطط ومرتبطة بالقانون الذي هو عام وشامل وليست مرتبطة بالعلاقة الإنتاجية المحدودة والخاصة. يتمثل الهاجس الأساسي الذي حمله قانون العام للعامل في العمل على تحقيق الإنسجام في الأجور وتطبيق سياسة عادلة في توزيع المدخول الوطني إذ تنص المادة 128 << يرتبط مستوى الأجور وحدودها، وكذا مستوى كتلة الأجور، بتطلبات التنمية والأهداف الإقتصادية والثقافية والإجتماعية المحددة في التخطيط وبتطور الإنتاج والقيمة المظافة وسياسة التوزيع العادل للدخل الوطني وأثار النمو الإقتصادي >> (2) يجدر الإشارة هنا كما رأينا سابقا أن العدالة في التوزيع لا تقوم على أساس الدور التاريخي أو الإنتاجي بل تقوم على اساس المكانة في سلم مناصب العمل، أن التوجه الإشتراكي الذي طبع هذا القانون جعل من الأجرة لا تقتصر فقط على المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل مباشرة بل تتوسع لتشمل حتى المدخول غير المباشر الذي يحصل عليه في شكل خدمات إجتماعية على مستوى المصنع أو في شكل تدعيم للأسعار على مستوى سوق الإستهلاك فالمادة 180 تنص << تستهدف الخدمات الإجتماعية المساهمة في رفع مستوى المعيشة للعامل ولعائلته وتنمية شخصيته وذلك :

- بتسهيل الحياة اليومية للعامل،
- بتحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعامل وللعائلات التي تكون في كفالتهم عن طريق تكملة أجر العمل على شكل خدمات في مجال الصحة والسكن والثقافة والترفيه >> (3).

فالمقابل المادي والخدمات الإجتماعية وكذا الضمان الإجتماعي في نظر هذا القانون ما هي إلا عناصر ثلاثة لشيء واحد الذي يتمثل في الأجرة ففي المصنع محل الدراسة أن العلاقة النسبية بين الأجرة القاعدية لمجموع العمال والقيمة النقدية للخدمات التي قدمها المصنع في مجال الخدمات الإجتماعية والمطعم والنقل خلال سنوات 1986 - 1988 و 1989 تقدر بالنسب التالية على التوالي 17 %، 18 % و 23 % والجدول الموالي يبين ذلك.

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمانة العامة للحكومة، القانون العام للعامل، مرجع سبق ذكره، ص. 734.
(2) نفس المرجع السابق، ص. 734
(3) نفس المرجع السابق، ص. 738

جدول يبين القيمة النقدية ونسبة الأجرة المكملة الذي يحصل عليها العامل في شكل خدمات متنوعة

الوحدةالنقدية = د ج

التعيينات	السنوات		
	1986	1988	1989
القيمـــة النقديـــة لنفقـــات الخدمـــات الإجتماعية	1 545 338	1 163 512	1 361 000
القيمة النقدية لنفقات المطعم	3 279 603	3 652 283	5 593 000
القيمة النقدية لنفقات نقل العمال	389 550	420 123	441 129
المجموع I	5 214 491	5 235 435	7 395 129
عدد المستفدين	1 119	1 126	1 119
الأجرة القاعدية لمجموع العمال II	30 625 000	28 874 994	32 658 000
النسبة بين I و II	% 17	% 18	% 23

فيتبين لنا من هذا الجدول أن هذه العلاقة في تزايد مستمر من سنة إلى أخرى ورغم تراجع الأجور في سنة 1986 إلا أن القيمة المطلقة والإجمالية للخدمات بقيت ثابتة مقارنة بالنسبة للتي سبقتها بعد تطبيق قانون العام للعامل لم يعد هناك مجال للحديث على أجرة خاصة ومخصصة على مستوى الوحدات الإنتاجية للقطاع العام، لأنه أصبح هناك نسق واحد وموحد للأجور في الجزائري فمناصب العمل المتشابهة في التصنيف على إختلاف التخصصات التي تنحدر منها لها نفس الأجرة ما عدا بعض الفرق البسيطة فيما يخص بعض التعويضات والمنح كتعويض المنطقة الجغرافية وتعويض منحة التنقل. إن ربط الأجرة بقانون التخطيط وقانون العام للعامل أدى إلى حدوث إختصاص في تسيير علاقة العمل كما سنرى فيما بعد بحيث إختصت السلطة المركزية بتسيير الجانب المادي الذي يهم العمل وتركت النخبة المسيرة على مستوى الوحدات الإنتاجية الجانب الثاني والمتمثل في متابعة وحل المشاكل اليومية التي تطرحها هذه العلاقة الإنتاجية

II - 3 - 3 - الأجرة والظروف الإقتصادية للمجتمع الكلي

لا يكمن حسب رأينا مشكل الأجرة وخاصة في الإقتصاد النامي الذي يعتمد على الفعل الإرادي عن طريق التصنيع من أجل تطوير إمكانياته في فائض القيمة كونه أنه مصدر إستغلال العامل كما يرى ماركس، بل يكمن بالتحديد في كون هل الأجرة التي يحصل عليها العامل كمقابل لمجهوده تسمح له بتجديد قوته الفيزيائية والنفسية أم لا ؟ لأن ذلك لا يرجع فقط إلى كمية النقود التي يحصل عليها العامل، بالقدر ما هو مرتبط بمدى هيكلة الإقتصاد ككل والتوازنات التي تحكمه حتى تصبح النقود التي يحصل عليها العامل مهما كانت كميتها تعطيه

القدرة أن يكون في علاقة إجابية بسوق الإستهلاك، لكنه منذ تلك الفترة وإلى يومنا هذا أن سوق الإستهلاك تعرف صعوبات كبيرة سواء من حيث تمويلها أو من حيث نوعية الأسعار المطبقة فيها من جراء النقص الكبير في الإنتاجية، فتدخل الدولة ومحاولتها لتنظيم هذه الوضعية عن طريق إعتماد الإقتصاد المخطط لم يجد نفعا لأن ذلك أدى إلى ظهور سوق موازية والعامل وجد نفسه أمام سوقين، سوقا رسمية إن تتوفر فيها السلع فإنها تكون بكميات محدودة ولفترة قصيرة جدا لأنها سرعان ما تحول إلى السوق الموازية، وسوق موازية لا يستطيع أن يدخلها إطلاقا بما يحصل عليه من نقود مقابل عمله الرسمي، وعلى هذا يقول **علي الكنز** >> لتجنب الإنهيار الإقتصادي يجب أولا إقامة توافق بين المؤسسة الإقتصادية ومجال التبادل المحيط بها، ثانيا بين قواعد توزيع الأجور داخل هذه المؤسسة من جهة وبين علاقات الإستهلاك التي تحكم وتهيكل مجال هذا التبادل من جهة ثانية >> (1) ففي واقع المؤسسة الإقتصادية أن هذه العلاقة غير منسجمة والتدهور قائم بين نظام الأجور ومجال التبادل الشيء الذي أفضى إلى ظهور ونمو إستراتيجيتين مختلفتين لطرفي علاقة الإنتاج(العمال والمؤسسة).

فالعمال من جهتهم أصبحوا يعملون على الخروج من هذه الوضعية وهذا بالبحث على وسائل أخرى تمكنهم من رفع مدخولهم بشتى الوسائل وليس أجرتهم لأن ذلك لا يجدي نفعا كون أن الأجرة لم تعد مرتبطة بإنتاجية العامل بالقدر ما هي مرتبطة بالتخطيط والقوانين المركزية، فالوسيلة الوحيدة أمامهم هي السوق الموازية أي تسخير قوة عملهم الفكرية أو المادية إلى السوق الموازية، لكي تكون النقود أو المقابل المادي الذي يحصلون عليه من هذه العملية يضاهي مستوى الأسعار المطبقة في هذه السوق لكن دون التضحية الكلية بالعمل الرسمي، كأنهم يقومون بعملية توزيع قوتهم ليس حسب ما تتطلبه العملية الإنتاجية بل حسب تناقضات السوق فخصصوا قوة عمل رسمية لسوق رسمية، وقوة عمل أخرى لسوق غير رسمية.

أما المؤسسة العمومية أمام هذه الوضعية قامت بهيكلة نفسها بطريقة تسمح لها بالتكفل بما عجز المحيط عن القيام به وذلك لأنه مفروض عليها من جهة، ومن جهة ثانية لكونه يدخل في مجال تطبيق ما جاء في القوانين المختلفة وخاصة قانون العام للعامل يقول علي الكنز << عندما لا يعترف مجال التبادلات بسلطة الأجرة التي تقدمها المؤسسة لعمالها يصبح هناك عدم توافق بين الإثنين وحينها يضطر العامل إلى البحث عن سوق جديدة ومجال نشاط آخر يتناسب مع قواعد سوق المبادلات، مجال نشاط آخر تمكنه من الحصول على مدخول بأشكال أخرى أي مدخول يضمن له تحقيق الهدف الأساسي المتمثل في إنتاج وإعادة إنتاج ظروفه الإجتماعية والمعاشية... هذه الوضعية تقود المؤسسة بدورها إلى هيكلة نفسها من أجل القيام بوظائف المحيط لتعويضه لهذا فإنها تنشئ لعمالها مجموعات إستهلاكية من أجل حمايتهم من أضرار المضاربة ... وهنا مفهوم المؤسسة الإقتصادية في حد ذاته يتغير معناه ومحتواه إذ يصبح يدل على تنظيم لا يقوم بوظيفة الإنتاج فحسب بل على تنظيم يقوم على بوظائف متعددة من ضمنها وظيفة الإنتاج >> (2)، نفس الشيء لاحظناه في المصنع محل الدراسة إذ إمتثل بدوره

(1) A. El Kenz, *Op* cit, P. 173.
(2) Ibid, P. 174.

لهـذه القاعدة وأصبح مجال الإنتاج مجالا للإستهلاك والتبادل التجاري وتجديد القوة إذ نجد هذا الأخير يتوفر على مطعم يقدم وجبات غذائية للعمال وتعاونية إستهلاكية وخلايا لتنظيم وتنشيط الرحلات السياحية الترفيهية الخ... فكل هذه الوظائف الزائدة التي هي في الأساس من إختصاص المحيط أصبحت تثقل التنظيم الهيكلي للمصنع وتضخم من عدد العمال غير المعنيين بالعملية الإنتاجيـة وسرعان ما أصبحت كذلك مصدر نزاع وصراع فردي وجماعي بين العمال، أن دخول هذه الخدمات إلى المصنع جعل منها تكون خاضعة لمنطق التنظيم الذي يقوم عليه هذا الأخير وبالتالي أن درجة الإستفادة منها لم تعد تخضع لمنطق السوق التي تحكمه قوانين العرض والطلب بل لمنطق التنظيم الإداري والهرمي أي حسب مكانة منصب العمل في سلم المناصب من جهة ومن جهة ثانية لمنطق العلاقة الزبونية القائمة كذلك على المكانة السلطتية في النظام الموازي داخل المصنع، فوجد العامل البسيط المنتج والذي هو المستهدف في الأساس في هذه العملية يعيش الإقصاء والحرمان من جديد حتى في السوق الرسمي المؤطر بالقوانين الرسمية التي تحكم علاقات الإنتاج، فالعامل أصبح يعيش حالة ضغط مركبة بحيث أن المقاييس التي إعتمدها قانون العام للعامل لم تعطيه المكانة التي تناسب الدور الإنتاجي الذي يقوم به والأجرة التي يحصل عليها من جراء ذلك لا تسمح له أن يكون في علاقة إيجابية مع السوق الرسمية لأن هذه الأجرة لا توفر له ما يحتاج، والسوق الموازية لا يستطيع أن يدخلها، والسوق المؤطرة أقصته كذلك فالعامل وجد نفسه يدور حول نفسه.

لم يقتصر دخول المحيط الإستهلاكي إلى المصنع على إدخال المعاملات التجارية المحضة فقط بل تم إدخال السوق بكل تناقضاته وممارساته الإجتماعية الطفيلية، لأن الهدف من دخول المواد الإستهلاكية للمصنع لبيعها بالتجزئة للعمال غير أن الممارسات الطفيلية جعلت من المصنع أن يكون منطلق ومركز لتمويل السوق الموازيـة، وهنا حسب رأينا لم نعد أمام تنظيم إقتصادي صناعي بل أمام إطار مفرغ من كل محتواه وتسوده ممارسات إجتماعية وإقتصادية وصناعية مشوهة، إطار تتجاذبه عدة ذهنيات القاسم المشترك بينها أنها ذهنية طفيلية متخلفة تعيش على حساب العلاقة الرسمية التي أصبحت تعاني من صعوبات كبيرة وتتآكل يوما بعد يوم لتحل محلها علاقة زبونية سواء من أجل تحقيق المصالح من النظام الرسمي أو من النظام الموازي والهيئات المرتبطة به.

أشار علي الكنز في الدراسته التي أقامها حول مصنع الحجار إلى قضية مهمة جدا تتمثل في تقسيم وقت العمل بين وقت العمل أي الوقت الذي من المفروض أن يقضيه العامل في المصنع ووقت اللاعمل أي وقت الراحة وتجديد القوة، غير أن هذا الأخير إهتم بالوقت الثاني وبين الأهمية التي يحتلها بالنسبة للحياة العملية للعامل وهذا على الاقل من الناحية النظرية إذ لا بد أن يكون هذا الوقت للإسترجاع وتجديد القوة، غير أنه حسب تصورنا أن أهمية الوقت الثاني تزيد وتنقص بمدى المجهود أو الدور الإنتاجي الفعلي الذي يقدمه العامل طيلة يوم عمله وعليه فلا بد إذن أن نقوم بتحليل ودراسة أولا وقبل كل شيء الوقت الأول، فمن ملاحظتنا لسير العملية الإنتاجية داخل المصنع محل الدراسة تبين لنا أنه هناك ثلاثة أزمنة يعرفها العامل خلال يوم عمله وهي :

1 - ***وقت العمل*** وهو المساحة الزمانية التي من المفروض أن يكون العامل حاضر في المصنع أي الوقت القانوني للعمل الذي هو في نفس الوقت الوحدة الزمانية لتحديد الأجرة،

2 - ***وقت الإنتاج*** هو الوقت الذي يسخره العامل فعلا للعملية الإنتاجية المطالب بها والتي من المفروض أن يكون مطابقا لوقت العمل،

3 - ***وقت الدورة الإنتاجية*** وهو الوقت المحدد في عريضة الإنتاج والمخصص لإنجاز العملية الإنتاجية والتي من المفروض أن يكون أقصر ما يمكن حتى يستطيع العامل أن ينفذ عدة عمليات طيلة يوم عمله.

غير أن الملاحظة الميدانية التي قمنا بها في تتبع هذه العملية أوصلتنا كذلك إلى أنه لا يوجد في المصنع محل الدراسة تطابق بين وقت العمل ووقت الإنتاج مما أدى إلى ظهور وقت رابع وهو وقت اللا إنتاج أي الوقت الذي يكون فيه العامل داخل المصنع إلا أنه متملص من أداء مهامه الإنتاجية ومنشغل سواء في تنشيط وإشباع حاجيات علاقات العمل غير الرسمية أو منشغل كذلك بالتعامل مع سوق الإستهلاك الرسمي والمؤطر داخل المصنع كما رأينا، والذي أصبح يشكل جزءا من التنظيم ويشغل مساحة زمانية من وقت العمل والإنتاج (كشراء حاجات أو التحضير لشراء حاجات من التعاونية الإستهلاكية، أو أنه يؤدي وجبة الغذاء في الوقت غير المخصص قانونا لذلك، أو أنه في عملية التحظير لإجراء مقابلة رياضية، أو أنه في عملية تحضير للقيام بنزهة ترفيهية عند نهاية الأسبوع، أو أنه يؤدي في صلاة الجماعة في المسجد الموجود في المصنع أو أنه في إجتماعات النشاط النقابي الخ...) فهذا الوقت الرابع الذي ظهر في المصنع أصبح مصدر للنزاعات والمشاكل بين المسؤولين المباشرين المكلفين بالمتابعة الميدانية لسير العملية الإنتاجية والعمال التابعين لهم أو من طرف المسؤولين في المصنع لأن العامل قانونيا حاضر حسب ورقة إثبات الحضور وفعليا غائب عن العملية الإنتاجية هذا يعني أن المسؤول المباشر غير كفء في تسيير المجموعة العمالية التي يقودها مما يعرضه هو إلى مشاكل مع مسؤوليه. فنلاحظ هنا أن الفلسفة التنظيمية التي يقوم عليها المصنع وما تولد عنها من سوء تنظيم إختزلت فقط في علاقة السلطة والقيادة أي في العلاقة التفاعلية بين القائد ومجموعته، وهذا الفهم الخاطئ لمشاكل التنظيم أدى إلى تعقيدات كبيرة على مستوى الموارد البشرية.

كان لعدم التطابق بين وقت العمل ووقت الإنتاج وما إنجر عنه من توسيع مستمر لوقت اللاإنتاج على حساب وقت الإنتاج أثر كبير من الناحية الإقتصادية على المصنع إذ أنه أصبح لا وجود بتاتا لما يسمى بفائض القيمة كما ترى النظرية الماركسية لكون أن المصنع والعمال بصفة خاصة أصبحوا عاجزين حتى على إنتاج القيمة فقط اي عاجزين على إنتاج ما يعادل قيمة المقابل الذي يحصلون عليه هذا فيما يخص العلاقة بين وقت الإنتاج ووقت اللاإنتاج، أما فيما يخص العلاقة الثانية أي بين وقت العمل ووقت اللا عمل نلاحظ كذلك أن المصنع يعاني من نفس الظاهرة التي أشار إليها علي الكنز والتي تتمثل في توسيع كذلك وقت اللا عمل على حساب وقت العمل أو ظاهرة الغياب بشتى أنواعها والتي أرجعها إلى الضغط الذي يمارسه محيط التبادل غير المهيكل على العامل في وقت اللا عمل تجعل هذا الاخير يفقد السيطرة والتحكم في إقامة التوازن بين القوتين، بحيث يرى أن العامل يبذل جهدا داخل المصنع من

المفروض أن يجد محيطا إستهلاكيا مهيكلا حتى يستطيع أن يجدد قوته بدون عناء، لكن لعدم تهيكل هذا المحيط الإستهلاكي يضطر العامل أن يبذل جهدا مضاعفا حتى يحصل على ما يحتاجه، ولذا يصبح منهوك القوة كون أنه بذل جهدا في كلتا الحالتين، فالعامل الذي يستهلك بصورة سيئة وضعيفة ينتهي به الأمر أن ينتج بصورة سيئة وضعيفة (1)
فالعامل يتعب إذا كون وقت اللا عمل لايسعه ولايكفيه حتى يجدد طاقته النفسية والإجتماعية، وهذا يرجع كما أشرنا إلى غياب المحيط الإقتصادي المهيكل الذي يسمح أن يكون هناك توازن بين محيطي الإنتاج والإستهلاك فعدد ساعات العمل الضائعة من الإنتاج في المصنع محل الدراسة سنويا من جراء هذه الغيابات المتكررة بشتى أنواعها تقدر بـ 9,77 % من مجمل ساعات العمل المقررة نظريا، والجدول الموالي يبين ذلك.

جدول يبين عدد ساعات العمل الضائعة
من الإنتاج في المصنع

أنواع الغيابات	1986		1988		1989	
	عدد الساعات الضائعة	النسبة	عدد الساعات الضائعة	%	عدد الساعات لضائعة	%
أمراض مهنية	–	–	3 794	1,49	1 548	0,61
حوادث عمل	1 300	0,87	12 892	5,05	19 502	• 7,71
أمراض غير مهنية طويلة المدى	233	0,16	9 850	3,86	10 140	4,01
عطلة مرضية قصيرة المدى	• 52 747	• 35,14	108 705	42,58 •	123 432	48,79 •
عطلة مرخصة مدفوعة الأجر	6 280	4,18	5851	2,29	5395	2,13
غياب مرخص غير مدفوع الأجر	23 037	• 15,35	22 157	• 8,68	18879	• 7,46
غياب غير مرخص	54 668	• 36,42	85 408	33,45 •	71 433	28,24 •
تخلفات عن العمل	4 743	3,16	1467	0,57	1671	0,66
طرد مؤقت من العمل	7 093	4,73	5186	2,03	978	0,39
مجموع الساعات	150 101	% 100	255 310	% 100	252 978	% 100
عدد العمال	1 139		1140		1138	
عدد ساعات العمل النظرية	2 321 282		2 205 900		2 349 970	

– نشير أولا أن نسبة 9,77 % من ساعات العمل الضائعة التي أعطيناها سابقا تشكل معدل نسب الغيابات التي ذكرناها في الجدول بالنسبة للسنوات الثلاث سنة 1986، سنة 1988، وسنة 1989 أما إذا أخذنا كل سنة على حدى نلاحظ أن عدد ساعات العمل الضائعة

(1) Ibid, P. 191.

في تزايـد مستمر من سنة إلى أخرى، أو على الأقل في إستقرار نسبي، كما نلاحـظ كذلـك أن أنواع الغيابات التي تحتل الصدارة هي العطلة المرضية القصيرة المدى لأنها في الحقيقة عطلة مدفوعة الأجر عن طريق صندوق الضمان الإجتماعي، فيلجأ إليها العمـال كثيرا لأن الشـهادة المرضية التي يقدمونها لتبرير الغياب تحميهم من العقوبات الإدارية التـي يمكـن أن يتعرضـوا إليها من طرف مسؤوليهم، ومن جهة ثانية تسمح لهم الحصول على الأجرة القاعدية للمدة التـي تغيبوا فيها هذا من طرف صندوق الضمان الإجتماعي. ثم تـأتي فـي المرحلـة الثانيـة الغيابـات المرخصة غير المدفوعة الأجر، فنظرا لصعوبة الحصول على غياب مرخص مدفـوع الأجـر يضطر العامل أن يطلب عطلة مرخصة غير مدفوعة الأجر حتى يغيب وفي نفس الوقت يحافظ على منصب عمله لأنه هو الذي يهمه فقط من علاقة العمل، ثم تـأتي المرحلـة الثالثـة الغيابـات عن العمل هذا إذا إستثنينا عدد ساعات العمل الضائعة بسبب حوادث العمل، لأنها غـير إراديـة أما باقي الغيابات فإنها إرادية هذا ما يبين الطابع الإرادي لهـذه الحـالات وبدعـم التفسـير الـذي جاء به علي الكنز وذكرناه سابقا كما يؤكد أن العمل في حد ذاته لايشكل قوة كامنة Vocation تحرك أفعال القائمين به بل أن هؤلاء لهم مشاريع أخرى يعملون على تحقيقها.

مما يزيد من حدة التوتر في المصنع بين العمال مـن جهـة والمسؤولين مـن جهـة ثانيـة ويؤدي إلى الإجهاد النفسي والتعب البسيكولوجي هو النظرة الإدارية البسيطة والساذجة لظاهرة التغيب، على إعتبارها إنها قضية إنضباط تتطلب فقط محاربتها بالوسائل الإدارية والقمعية التي تصل حتى إلى الطرد المؤقت أو النهائي عن العمـل، ففـي الحالـة الأولـى أي الطـرد المؤقـت تؤدي إلى تضخيم حالات التغيب وساعات العمل الضائعة من الإنتاج وفي الحالة الثانيـة تـؤدي إلى نزيف في اليد العاملة المؤهلة التي تعتبر مورد أساسي لايقل أهمية عن المـوارد الطبيعيـة الأخرى، فالتعامل مع هذه الحالات بهذه الطريقـة يـؤدي كمـا يقـول علـي الكنـز بـالمصنع إلـى الإكثار الدائم للعمـال الذين يفوقـون الحاجـة الإنتاجيـة والإقتصاديـة ولكـي يستعملون كإحتيـاط لتعويض العمال الغائبين أو المطرودين مؤقتا عن العمل (1).

II - 3 - 4 - الأجرة ومكوناتها

يشكل نسق الأجور الركيزة الاساسية في أية علاقة عمل وخاصة في مجتمـع كـالمجتمع الجزائري الذي تلعب فيه العلاقة الأجرية أساس البناء الإجتماعي في مجـال العمـل الصنـاعي، فمحتوى الأجور والأسس النظرية التي تقوم عليها والمواقف الايديولوجية التي تختفـي وراءهـا لها أثر كبير على بناء الذهنية المهنية للأطراف المعنية بهذه العلاقـة، وعليـه فكـل نسـق أجـور مطبق في أي مجال تنظيمي وينطلق من ذهنية معينة فإنه يفضي في نهاية المطاف إلى تكريـس تلك الذهنية التي أنطلق منها هذا ما لاحظناه في نسق الأجور الذي عرفه المصنع محل الدراسة ومن خـلال المرحلـة الأولى أي مرحلة رونو، وكذا المرحلة الأخيرة التي نحن بصدد تحليلها

(1) Ibid, P. 193.

ففي مرحلة رونو كانت الأجرة تشكل نسق جزئي في النسق التنظيمي الكلي للمصنع الذي كان يهدف فقط إلى تحقيق هامش كبير من فائض القيمة النسبي الذي هو أساس العملية الإنتاجية، فربط المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل بالدور والمهام الإنتاجية التي ينجزها في خلال فترة زمنية معينة ومحددة بالساعة كانت هي السيمة الأساسية لنسق الأجور في هذه المرحلة فهذه الخاصية أدت بالفئة العمالية أن تكون حريصة على وقت العمل المقدر بثمانية ساعات ووقت الإنتاج كذلك لأن وقت الإنتاج لم يعد مجرد وقت للعمل بالنسبة لها بل الوقت الذي يسمح لها بتحصيل أجرة يوم كامل من العمل الفعلي والمنتج، فالفاعلية التي ميزت النسق التنظيمي في تلك الفترة تكمن في إستطاعة هذا الأخير أن يربط أو يطابق بين مصلحة العامل المعني بهذه العلاقة الإنتاجية ومصلحة رب العمل.

اصبحت الأجرة أو المقابل الذي يحصل عليه العامل في المرحلة الحالية تتميز بنفس الخاصية الذهنية التي أنجبته بحيث الأجرة أصبحت مرتبطة بمنصب العمل وليس بالدور الإنتاجي كما كان في السابق، والمنصب له مكانة في سلم مناصب العمل الذي يعطيه القيمة النقدية في سلم الأجور، فحسب هذا المنطق أن الأجرة النهائية التي يحصل عليها العامل ما هي إلا تركيب لعدة مكونات أجرية لكل مكونة منها طبيعته الخاصة به كما أن لكل منها كذلك دلالته السوسيولوجية على مستوى البناء الهرمي للسلطة وتقسيم مناطق النفوذ بين الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية :

المكونة الأولى : الأجرة القاعدية le salaire de base هذه الأخيرة كما هي معرفة في المادة 132 وكذا المادة 148 من القانون العام للعامل كما يلي : << يهدف وضع سلم وطني للمناصب النموذجية المرجعية ومراقبة أنظمة تصنيف وترقيم مناصب العمل وتحديد الأجر الاساسي الأدنى والاجر الأساسي الأعلى ضمن كل صنف وبصفة عامة، جميع الأحكام التشريعية والتنظيمية في مجال الأجور وفي إطار التخطيط الوطني إلى القضاء على الفوارق القائمة في أنظمة أجرة العمل قضاء تدريجيا حتى إختفائها نهائيا >> وتستطرد المادة 148 << يطابق الأجر الأساسي أي عمل يستجيب لمعايير منصب العمل، وينشأ مبلغه مباشرة من الرقم الإستدلالي لمنصب العمل الذي يشغله العامل >> (1)، إذن الأجرة القاعدية هي القيمة النقدية المقابلة للتصنيف الذي يدخل فيه منصب العمل ضمن سلم الوطني لمناصب العمل النموذجية والمرجعية.

المكونة الثانية : التعويضات النقدية التي يحصل عليها العامل كمقابل لظروف العمل القاسية أو المتطلبات الصعبة لمنصب العمل وهذه التعويضات تتمثل فيما يلي :

– تعويض الضرر إذا إقتضى الأمر وتعرفه المادة 152 فيما يلي : << يؤدي التعويض عن الضرر عندما يشتمل منصب العمل على مهام وظروف عمل تنطوي على جهود شاقة أو قذارة أو عناصر غير صحية أو على خطر، مما لم يجر حسبانه في تحديد وتصنيف منصب العمل المعني أو يتجاوز بصفة إستثنائية الحد الأدنى الذي كان في الحسبان عند تحديد منصب العمل ذاته وتصنيفه >>.

---

(1) الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الأمانة العامة للحكومة، القانون العام للعامل، مرجع سبق ذكره، ص. 734.

– تعويض العمل بالتناوب وتعرفه المادة 153 من القانون العام للعامل فيما يلي : " يجوز للمؤسسة المستخدمة أن تنظم العمل على أساس أفواج متعاقبة إذا إقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة ولاسيما المصلحة العمومية أي أن تقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى مناصب أو نوبات، ويتعاقب على هذه النوبات عمال مختلفون يعينون في عمل تابع لمنصب. >>

– تعويض ساعات العمل او ما يسمى كذلك بالتعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة وتعرفه المادة 158 فيما يلي : << عندما تتطلب المهام المرتبطة بالمنصب اللجوء في أغلب الأحيان إلى ساعات إضافية، ولا تكون هذه الضرورة داخلة في الحسبان عند ترقيم ذلك المنصب يجوز إبدال تعويض جزافي يسمى تعويض الخدمة الدائمة بالتعويضات عن الساعات الإضافية >>

– تعويض الخبرة المهنية تعرفها المادة 160 فيما يلي : << يهدف تعويض الخبرة إلى مكافأة الأقدمية المولدة للخبرة المهنية ... >>

– مكافأة المردود الفردي.

كل هذه التعويضات بالإضافة إلى الأجر القاعدي تشكل ما يسمى بأجرة المنصب وتحسب قيمة هذه التعويضات عن طريق ضرب نسبة معينة يحددها القانون في الأجر القاعدي ليعطي لنا القيمة النقدية لكل واحدة من هذه التعويضات لكنه يجب الإشارة إلى أن هذه التعويضات ليس شاملة وعامة لكل المناصب، فشروط الحصول عليها تحدد بواسطة القانون.

المكونة الثالثة : أما المكونة الثالثة التي تدخل في الأجر الضافي الذي يحصل عليه العامل يتمثل في بعض العلاوات والمنح ونذكر منها على سبيل المثال المنح العائلية وعلاوة المردودية الجماعية تعويض المنطقة وتعويض التنقل، غير أن هذين التعويضين الأخيرين لا يطبقان على جميع مناصب العمل أو علي جميع العمال بل هم خاصين بالعمل في بعض المناطق المعينة.

هذه هي المكونات الثلاثة بعناصرها التي تدخل في تركيب المقابل المادي الذي يحصل عليه العامل عند نهاية شهر كما نلاحظ أن الوحدة الزمانية التي تأخذ كمقياس في تحديد الأجرة القاعدية أصبحت الشهر بثلاثين يوم ولم تعد الساعة كما كانت في المرحلة السابقة، فهذا التضخيم لوحدة القياس اليوم أو الشهر بدل الساعة له تأثير عميق على ذهنية العامل إذ تصبح الثانية أو الساعة لا قيمة لها في نظره لأن الوحدة الزمنية التي تهمه هو هي الوحدة التي يتم على أساسها حساب الأجور وعليه فالمهم بالنسبة له هو أن لا يضيع أجر يوم عمل ولا يهمه إن ضاعت عدة ساعات من زمن الإنتاج وهذا على العكس على ما كان قائما في مرحلة رونو بحيث وحدة قياس الأجرة كانت أقصر من زمن الإنتاج الذي كان يقدر بيوم العمل، ولهذا كان العامل يسعى إلى إستغلال جميع ساعات العمل المحددة من أجل الحصول على أجرة يوم عمل كامل.

نستطيع أن نستخلص من كل ما تقدم أن الأجرة أصبحت أقرب لتجسيد علاقة إجتماعية منه لعلاقة إقتصادية، يقصد من ورائها تحقيق فائض القيمة النسبي لأنها بكل بساطة لم تعد كمقابل لمجهود إنتاجي نظرا لإرتباطها بمنصب العمل كما ذكرنا والمنصب بالمؤهلات التي يحصل عليها خارج علاقة الإنتاج والإنتاجية بحيث لا تعتبر دليلا على الكفاءة المهنية بقدر ما هي دليل على الكفاءة الدراسية أو التأهيل الدراسي نظرا لعدم إرتباطها بذلك، هذا أفقد الأجرة محتواها الإقتصادي وجعلها تكون أقرب من المنحة تمنح كل شهر للعامل، هذا عن الأجرة ومحتواها أما عن الدلالات السوسيولوجية التي تختفي وراء مكوناتها سواء منها المادية أو غير المادية سنتطرق إليها من خلال الدراسة التي أجراها علي الكنز على مصنع الحجار وكنا قد أشرنا إليها سابقا والتي رأى فيها أن كل مكونة من هذه المكونات تشكل في ذات الوقت منطقة نفوذ للسلطات الثلاثة المعنية بالعلاقة الإنتاجية وهم :

- النخبة الإدارية التي تعتبر الراعي الشرعي للممتلكات العمومية بما فيها المؤسسات الإقتصادية،
- النخبة التقنوقراطية الحاملة المباشرة للعلاقة الإنتاجية والمكلفة بتسييرها،
- النخبة العمالية وممثلي العمال كطرف مشارك في تسيير العملية الإنتاجية على مستوى المصنع.

وعليه فإنه يرى أن الفئة الأولى إحتفظت لنفسها بتسيير الأجرة القاعدية وهي أساس الأجرة الكلية والنهائية التي يحصل عليها العامل كما رأينا وهذا يعطي التعويضات والمنح المرتبطة بهذه الأجرة القاعدية. وأسندت للفئة الثانية التقنوقراطية مهمة تسيير العلاوات المحفزة على الإنتاج، أما ممثلي العمال إختصوا بتسيير مكملات الأجرة اللامادية والتي نقصد بها الخدمات الإجتاعية والترفيهية والجدول الموالي يبين لنا ذلك.

جدول يبين على مستوى مكونات الأجرة مناطق النفوذ لكل سلطة من السلطات المعنية بالعملية الإنتاجية (1)

طبيعة الأجرة	المكونات التي تدخل فيها	السلطة المعنية بها
الأجرة الثابتة Salaire fixe	الأجرة القاعدية + بعض التعويضات والمنح	البيروقراطية المركزية
الأجرة المتغيرة Salaire variable	الأجرة المحفزة les stimulants	رؤساء المؤسسات
التكلفة الإجتماعية coût social	النفقات المختلفة التي يحصل عليها العامل في شكل خدمات ومساعدات	رؤساء المؤسسات + ممثلي العمال

(1) A. El Kenz, Op cit, P. 225.

أن هذا التقسيم لمناطق النفوذ ليس قطعيا وفاصلا، لأنه كما يقول الكاتب يتخذ أشكالا متعددة حسب الظروف، ليعطي لنا تحالفات متعددة بين الأطراف المعنية بهذه العلاقة الإنتاجية، فتارة يتشكل تحالف بين التقنوقراطيون بالعمال لمواجهة غطرسة النخبة الإدارية وسلوكاتها اللاعقلانية، وتارة يتكون تحالف بين العمال النخبة الإدارية لمواجهة عجرفة النخبة التقنوقراطية، وتارة أخرى كذلك يتكون تحالف بين التقنوقراطيون والنخبة الإدارية للوقوف ضد جموح وتمرد السلوك غير الإنضباطي للعمال وممثليهم.

نستطيع أن نستخلص من كل ما جاء في قانون العام للعامل وخاصة فيما يتعلق بالأجور وما يترتب عن ذلك من عمليات ترتيب وتصنيف لمناصب العمل أن محاولته لإقامة المساواة والإنسجام في الأجور أفضت في نهاية المطاف إلى تكريس ما يسمى بالمساوتية egalitarisme التي كان ولا زال لها الأثر السلبي على السلوك الإنتاجي للعمال، وهذا راجع للفلسفة التي قامت عليها هذه العملية بحيث إنطلقت من فرضية خاطئة وهي إعتبار كل مناصب العمل المتشابهة أين ما كانت ومهما كانت التخصصات التي تنتمي إليها ستؤدي بالضرورة إلى إعطاء إنتاجية متشابهة، ومجهود إنتاجي واحد الشيء الذي يستلزم بالضرورة كذلك لأن تكون الأجرة متشابهة، هذه الفرضية يمكن أن يكون لها جانب من الصحة في حالة واحدة، وهي لو كان تنظيم العمل القائم لايترك أي مبادرة للعامل أن يحدد بنفسه الكمية التي ينتجها والكيفية التي ينتج بها لكن كما رأينا سابقا أن سير العملية الإنتاجية وتنظيمها لم يتم بهذه الطريقة، كذلك جعل الأجرة كمقابل للعمل الذي يقدمه العامل جعل منها أن تكون هي المستهدفة في حد ذاتها من العملية الإنتاجية بالنسبة للعامل، وعليه لم ترق لأن تكون وسيلة من أجل تحقيق مشروع أسمى يرقى إلى تحقيق الدور التاريخي. كما أن ربط الأجرة القاعدية والتعويضات الملحقة بها بالنصوص القانونية الصادرة من السلطة المركزية جعل من هذه الأخيرة أن تكون مجردة وثابتة ثبوت القاعدة القانونية وتجريدها فإن ربط القيمة النقدية للمحفزات بتقييمات المسؤولين المباشرين أو المشرفين على سير العملية الإنتاجية جعل منها أن تقع في ممارسات الزبونية والسلطتية.

II - 3 - 5 - التكوين

يجب أن نتعرف أولا وقبل كل شيء في دراسة التكوين على المبادئ الموجهة للعمليات التكوينية أي التعرف على الأهداف الخفية التي تتضمنها. كما لاحظنا أن هذه العملية في المرحلة السابقة كانت تتم بدافع تكوين إطارات من أجل التسيير المستقبلي للتكنولوجيا المستوردة من جهة ومراقبة الشركات الأمبريالية المصدرة لها من جهة ثانية عند إبرام صفقات التحويل كما يرى كل د.قليسمان D.Glasman و ج.كريمار J.Kremer (1) وهذا

(1) D. Glasman J.Kremer , *Op* cit.

لتجنب الأثار السلبية التي يمكن أن تنجر عن هذه العملية أما في الفترة الحالية أن التكوين أصبح مرتبط أكثر بالعملية التسييرية للمصنع ومن المهام الأساسية له ولهذا أصبح منحصرا في ثلاثة مستويات ويستهدف ثلاث فئات مهنية كما هي مبينة في الجدول الموالي:

جدول يبين نوعية التكوين والفئات المهنية المعنية به

نوعية التكوين	عدد العمال المستفيدين من التكوين					
	الفئات المهنية المعنية به	1989	1990	1991	1992	1993
تكوين تأهيلي qualification	عمال بسطاء بدون تأهيل سابق	21	18	08	–	05
تحسين المستوى Perfectionnement	عمال مهنيين أو عمال التحكم	16	27	–	–	32
ملتقيات	الإطارات	26	07	03	04	10
المجموع	–	63	52	11	04	47

نلاحظ من هذا الجدول أن المستوى التكويني الأول الذي أصبح يقوم به المصنع لفائدة عماله يتمثل في التكوين التأهيلي، أن هذا النوع من التكوين نجده موجها للعمال البسطاء الذين هم بدون تأهيل مهني سابق ويهدف لإعطاء هذه الفئة المهنية إستعدادات تقنية تسمح لهم بتنفيذ المهام التكنولوجية الموكلة إليهم، من خصائصه أنه يمتاز بطول مدته مقارنة بالمستويات التكوينية الأخرى بحيث تتراوح مدته من سنة إلى ثلاثين شهرا ويتم سواء في المركز التكويني التابع للمصنع هذا إذا كانت التخصصات المهنية المزمع تنظيم التكوين فيها واحدة من التخصصات المهنية الأساسية التي تتوفر عليها العملية الإنتاجية كالخراطين les tourneurs واللحامين، أما باقي التخصصات الأخرى فإنها تسند إلى مراكز تكوين خارجية، لا يراعى في ذلك التخصص المهني في إختيار العمال الذين سيخضعون إلى هذه العملية التكوينية لأن المقصود من هذه العملية أساسا ليس ترقية الإمكانيات المهنية السابقة بل إعطاء تخصص مهني لأي عامل وكفى، أن هذا النوع من التكوين ينتهي دائما بإعطاء شهادة إثبات المستوى التأهيلي للعامل الذي يسمح له أن يرتب مباشرة في منصب عمل أعلى من المنصب الذي كان يشغله، كما أن المستوى التعليمي لهذه الفئة لا يتجاوز عادة الطور الأساسي هذا ما يجعل من درجة التحصيل والإستفادة من العملية التكوينية ضعيف جدا وخاصة إذا كانت هذه الأخيرة تتطلب حد أدنى من المستوى النظري في مواد مثل الرياضيات والفيزياء الخ...

أما المستوى التكويني الثاني فهو تكوين موجه لعمال التحكم أو العمال الذين لهم تكوين تأهيل سابق من خصائصه الأساسية أن مدته قصيرة تتراوح بين شهر واحد وأربعة أشهر على أكثر تقدير ويدخل في نطاق تحسين المستوى إذ يهدف إلى توسيع المعرفة التقنية لهذه الفئة حول قضية معينة سواء تتعلق بالمنتوج أو بتنظيم عملية إنتاجية جديدة، لا يفضي في نهاية

المطاف إلى إعطاء شهادة إثبات المستوى التأهيلي لكي يسمح لهذه الفئة من توطيد معارفها النظرية. فيما يتعلق بمستوى التكوين الثالث والأخير يتمثل في التكوين الموجه لإطارات المصنع، أن هذا الأخير يتميز بقصر مدته إذ يتم في شكل ملتقيات لا تتجاوز ثلاثة أيام في أغلبها، لأنه موجه لفئة عمالية من المفروض أنه لها مستوى تعليمي عالي وعليه فهو يهدف فقط إلى توضيح رؤية أو إزالة غموض حول قضية ما من القضايا التسييرية الحديثة المتعلقة بما يسمى إدارة الأعمال le management بشتى أنواعه، كما أن المعنيين بهذه الملتقيات لا يتم إختيارهم حسب التخصص العلمي السابق بل حسب المهنة الحالية لكل راغب في المشاركة وحسب مقاييس إدارية تحدد من طرف السلطة الإدارية في المصنع.

نستطيع أن نستنتج من هذه الأنواع التكوينية الثلاثة أن محتواها وأهدافها تغيرت عن المرحلتين السابقتين، فلم تعد كما كانت في مرحلة رونو مقتصرة فقط على العمال الجدد من أجل تلقينهم المهام والحركات الإنتاجية التي سيكلفون بها على مستوى سلسلة الإنتاج، ولم تعد كذلك كما كانت في المرحلة التي تميزت بنقل التكنولوجيا بل أصبحت تشمل جميع الفئات ولها أهداف مختلفة سواء بالنسبة لسلطة المصنع أو للفئات المعنية بها كما صنفناها فيما سبق، بالنسبة للمصنع وحسب المقابلات التي أجريناها مع رئيس هذه المصلحة أن هذه العمليات تدخل في تطبيق البرنامج السنوي للمصلحة الذي يسطر بالأخذ بعين الإعتبار العناصر التالية، شغور مناصب العمل، توفر الإمكانيات المالية للمصنع، المخطط السنوي للإنتاج فهذه هي العناصر الثلاثة التي يحدد على أساسها هذا البرنامج السنوي، فالتكوين بهذا المحتوى لا تتجاوز أهدافه حدود القيام بالوظيفة الإدارية لمصلحة التكوين وعليه فرئيس المصلحة الجيد هو الذي يسطر برنامج تكوين يسمح لفئة عمالية واسعة الإستفادة منه، وعليه فهو لايرقى لأن يكون عملية تأهيلية بالمعنى الذي تجعل من المتكون أن يحصل على قيم الحضارة الصناعية ومتطلبات الفاعل التاريخي المتمثل في هاجس التنمية الإقتصادية الشاملة للمجتمع كما حددت في المخطط الوطني للتنمية بحيث يجعل من الفرد فاعلا تاريخيا وليس حاملا لمجموعة من التقنيات تؤهله فقط للحصول على منصب عمل أرقى من الذي كان يشغله في السابق، أما بالنسبة للفئات العمالية المختلفة لكل فئة منها إستراتيجيتها الخاصة بها،

الفئة الأولى ترى في عملية التكوين فرصة لإستدراك الفشل المهني والتعليمي السابق بحيث هذه العملية ستسمح لها بالحصول على تخصص مهني وفي نفس الوقت على ترتيب لابأس به في سلم مناصب العمل وفي سلم الأجور كذلك،

الفئة الثانية ترى بأن التكوين الموجه إليها سيمكنها من إستدراك كذلك العجز والنقص البسيكولوجي خاصة والتي كانت تعاني منه أمام فئة إطارات متخرجة من المدارس العليا الجامعات كما يمكنها كذلك من فرض سيطرتها ونفوذها في المصنع،

الفئة الثالثة ترى بأن هذه العمليات التكوينية تمكنها من تحسين معلوماتها النظرية في مجال بعيد عن تخصصها التقني السابق وهذا في الميدان إدارة الأعمال كما رأينا.

نستنتج كذلك من العلاقة العكسية الموجودة بين المكانة في السلم الإداري ومدة التكوين التي يخضع لها العمال بحيث أنه كما رأينا كلما إرتفعت المكانة الهرمية كلما كانت مدة التكوين قصيرة وهذا ما يشكل أساس التناقض الجوهري في هذه العملية التكوينية لأنه من المفروض أن مدة التكوين مرتبطة بدرجة التأهيل المراد إعطاؤها للعمال وهذه الأخيرة مرتبطة بالتنظيم العلمي للعمل وبأهمية المهام التنفيذية والمهام النظرية إذ أنه كما كان سائدا في مرحلة رونو أن العمل التنفيذي لا يتطلب تأهيلا عاليا وبالتالي مدة التكوين لا بد أن تكون قصيرة لأنها تكمن فقط في تلقين بعض الأدوار والمهام الإنتاجية لا أكثر ولا أقل، وهذا ما يعطي لعملية التكوين صبغة إجتماعية أكثر منها إقتصادية بالنسبة للمصنع أو عملية تلقين الدور التاريخي الذي من المفروض أن يكون هو الأساسي في ذلك.

II - 3 - 6 - ظروف العمل

مقارنة بمرحلة رونو فإن تنظيم ظروف العمل لم تعد تشكل هاجسا تنظيميا بالنسبة للمسؤولين في المصنع فكل المعدات والتجهيزات والطرق التقنية التي كانت موجودة ومستعملة في هذه المرحلة أصبحت عاطلة وغير مستعملة في ورشة العمليات الإنتاجية فلا إنارة جيدة ولا مكيفات لظروف المناخ القاسية وخاصة في فصل الشتاء ولا مروحيات تعمل على إستخراج الدخان الكثيف من جراء عمليات التلحيم أو عمليات أخرى فأمام هذا الوضع المتدهور أصبح كل عامل أو مجموعة عمال يبتكرون طرق خاصة بهم لمواجهة هذه الوضعية وعليه مثلا فإننا نجد في فصل الشتاء أن العمال قبل الإنطلاق في عملياتهم الإنتاجية يسارعون إلى إشعال النار ببقايا الصناديق الخشبية التي يستورد فيها بعض المعدات وقطع الغيار وهذا من أجل التسخين وتلطيف الجو أمام مناصب عملهم رغم التعليمات الصارمة التي أعطيت لهم من طرف سلطة المصنع لعدم اللجوء إلى مثل هذه الطرق كونها تشكل خطرا على سلامة المصنع لكنه بدون جدوى، مما جعل من هذه العملية أن تكون مصدر نزاع فردي بين العمال ومسؤوليهم فكثيرمن القضايا الإنضباطية طرحت على مجلس تأديب المصنع كانت بسبب هذه الحالات، نفس الشيء بالنسبة للمنشآت الصحية فكلها في حالة متدهورة ومفقودة تماما، لكن الملاحظة الميدانية بينت لنا أن ظروف العمل على مستوى المكاتب الإدارية على عكس ما هي عليه في الورشة بحيث كل مكاتب المسؤولين خاصة تتوفر على ظروف العمل المريح فهذا التناقض واضح بين هذين المجالين على مستوى المصنع فيما يخص ظروف العمل تبين لنا أن نظرة المسؤولين لظروف العمل ليست نظرة تقنية وتكنولوجية بحيث يعتبرونها على أنها الوجه الثاني لشيء واحد يسمى بالتنظيم العلمي للعمل وإمتدادا له بل ينظرون لها على أنها وسيلة تمايز إجتماعي ومؤشر لترتيب مهني وعليه أنها حق لفئة معينة دون غيرها تدخل في نطاق التوزيع غير المتساوي المبني على أساس المكانة الهرمية وليس على أساس الدور الإنتاجي الذي تتطلبه العملية الإنتاجية، وكذا نفس الشيء بالنسبة لوسائل الإتصال في التنظيم الذي كان قائما في مرحلة رونو على مستوى الورشة كما رأينا قد إندثر نهائيا هذا نظرا لشساعة المصنع وكثرة الحركة وإنتقال العمال بدون ضوابط محددة من مكان إلى آخر فيه فإن عملية البحث عن

أي عامل أصبحت تتطلب وقتا ومجهودا كبيرين لأنهما يتمان بطريقة تقليدية لا علاقة لها بالعمل الصناعي، إن عدم الوعي بالمحتوى الكلي التي تتضمنه العملية التكنولوجية على أنها تتكون من وجهين لشيء واحد جعل من هذه الأخيرة ان تكون غير منسجمة ومبتورة بحيث التنظيم القائم في المصنع فصل بين تنظيم سيرورة العملية الإنتاجية وجعلها من المهام الأساسية للتنظيم ككل، وبين العمليات التنظيمية الأخرى المرتبطة بها كتنظيم ظروف العمل ووسائل الإتصال وجعلها مهام فرعية من مستوى ثاني ومن إختصاص أشخاص على مستوى هذا التنظيم فقط، وهذا ما لاحظناه في المصنع بحيث مهمة تنظيم وتحسين والسهر على ظروف العمل والوقاية داخل المصنع أسندت إلى شخص واحد بمستوى تقني في الوقاية وإداريا هو تابع إلى مديرية الإدارة، رغم أنه هناك لجنة للوقاية والأمن تابعة إلى هيئات التسيير الإشتراكي للمؤسسات إلا أن دورها معطل ومعدوم نهائيا وبالتالي أصبح دور هذه العملية يتوقف فقط على هذا التقني وحتى هذا الأخير ليس بدور تقني تكنولوجي بالمحتوى التايلوري ومدرسة العلاقات الإنسانية بل أصبح دورا إداريا يتمثل في جمع وترتيب الإحصائيات حول حوادث العمل والأمراض المهنية التي تقع في المصنع خلال كل شهر وكذا في توزيع أحذية الوقاية والقفازات على العمال، فهذه الأدوات الوقائية التي تمنح لهم من حين لآخر من طرف المصنع حسب التقني المعني بهذه العملية لا يستعملونها في الغرض الذي أعطي لهم من أجله، بل لأغراض شخصية وتجارية، كما أن عملية التوعية والتحسيس بأهمية الوقاية التي يقوم بها التقني أصبحت تلاقي صعوبات كبيرة نظرا للإنتماء الجغرافي والجهوي والحزبي له حسبهم، جعلت كل عملية يقوم بها هذا الأخير وفي هذا الإتجاه تأخذ أو تفسر من طرف هؤلاء على أنها عملية ترويج ودعاية لثقافة معينة ولسياسة حزبية خاصة وبالتالي أصبح ما يقوم به هذا الأخير مرفوض تماما. إذن فلا الظروف الحسنة للعمل متوفرة ولا عمليات الوقاية والأمن من ظروف العمل السيئة التي أصبحت ملازمة للعملية الإنتاجية في غياب الأولى إستطاعت أن تفرض نفسها مما جعل العمال يعيشون حالة تضمر من هذه العملية وعليه حسب رئيس مصلحة المستخدمين أن ظاهرة جديدة بدأت تشهد تطورا وتقلق المسؤولين في المصنع، تتمثل في طلب تحويل من مناصب العمل داخل الورشة إلى مناصب عمل خارجها بحجج عديدة كالأمراض المهنية التي أصبح يعاني منها هؤلاء أو بداية ظهور مؤشراتها عليهم.

III – الفئات العمالية بين التنظيم الرسمي والتنظيمات غير الرسمية

كنا قد تعرضنا فيما سبق إلى أن العملية التنفيذية تتكون أساسا من عمليتين رئيسيتين هما عملية التصنيع وعملية التركيب، ورأينا أن المستوى التكنولوجي للعملية الاولى تتطلب عمالا من ذوي التأهيل المهني المتخصص وخاصة في مجال الخراطة والتفريز ،ونظرا للتعقيدات التقنية والتكنولوجية التي ينطوي عليها هذا التخصص المهني فإننا نجد عمال هذه السلسلة كلهم متحصلين على شهادة الكفاءة المهنية على أقل تقدير أي أن وجودهم في هذه السلسلة كان عن طريق الدراسة في مراكز التكوين المهني وبالتالي أن مستواهم التعليمي حسب المقابلات التي أجريناها معهم تتراوح بين المتوسط والثانوي، أما بالنسبة لسلسلة

التركيب التي تعتمد على مهنة اللحامين والمركبين كون أن المستوى التكنولوجي التي تتطلبه العملية الإنتاجية في المصنع يعتبر من المستوى البسيط لهذا التخصص المهني فإن العمال الذين ينتمون لهذه السلسلة لا يتوفرون في أغلبهم على شهادة الكفاءة المهنية في هذا الإختصاص بل أن بعضهم رقوا من عمال مختصين إلى عمال مهنيين على مستوى هذه السلسلة مباشرة أي دون المرور بمراكز التكوين والبعض الآخر حصل على هذه المهنة خارج العلاقة الإنتاجية وقبل إلتحاقه بالمصنع أي لدى الحرفيين الخواص، وهذا ما يفسر المستوى التعليمي الضعيف لهذه الفئة إذ لايتجاوز المستوى الإبتدائي في أغلب الأحيان، هذا عن الخصائص الذاتية للعمال والمرتبطة بالتنظيم الرسمي، أما الخصائص المرتبطة بمتغيرات أخرى التي تعطي لنا تشكيلات غير رسمية نأخذ منها المتغيرات الثلاثة التالية* :

III - 1 - الإنتماء الإجتماعي والثقافي

إن هذا العامل أعطى تركيبة إجتماعية قائمة بذاتها داخل المصنع بحيث لاحظنا أن أغلبية العمال ذوي التأهيل التقني والمهني المتخصص على مستوى مديرية الإنتاج بصفة عامة والذين يعملون بطبيعة الحال في مصلحة المناهج، ومصلحة ترتيب العمليات، أو يؤطرون بالخصوص سلسلة التصنيع رؤساء فرق أو مسيري أشغال أو كمهنيين محترفين ينتمون إلى منطقة إجتماعية وثقافية واحدة وهي منطقة القبائل بحيث ما يتميزون به من خصائص مهنية عالية على مستوى هذه العملية الإنتاجية المهمة أصبحوا يشكلون الفئة القاعدية للمصنع.

III - 2 - الإنتماء الجغرافي

أن هناك عامل آخر لاحظناه في المصنع أعطى تركيبة إجتماعية غير رسمية وهذا العامل يضم جميع العمال الذين هم من الأصل القديم لسكان سهل متيجة أي السكان القدامى لضواحي العاصمة والتي كانت مناطق ريفية وزراعية لوقت قريب ونظرا لتوسع العاصمة أصبحت هذه من المناطق الحضرية المحيطة بالعاصمة من ضمنها العمال الذين هم أصلا من منطقة الأربعاء، خميس الخشنة، براقي، سيدي موسى ...الخ نجد أن هذه الفئة العمالية تكون الأغلبية الساحقة بنسبة 70% لسلسة التركيب وتتميز كما رأينا بضعف مستواها التعليمي والمهني مقارنة بالفئة الأولى.

* إن قضية تشكل المجموعات غير الرسمسة داخل المصنع الجزائري بصفة عامة تتطلب دراسة خاصة بها نظرا للتعقدات التي تشوب هذه الظاهرة.

III - 3 - الإنتماء السكني

يضم هذا العامل جميع العمال الذين يقطنون بالمناطق الحضرية وخاصة الأحياء الشعبية بالعاصمة كمنطقة الحراش، وبجراح وحي الجبل، من الخصائص الأساسية التي تتميز بها هذه الفئة أن أغلبيتهم من الشباب لا خبرة صناعية ولا مهنية لهم وحسب المقابلات الميدانية التي أجريناها معهم أن وجودهم في العمل الصناعي أو في المصنع كان إضطراريا وليس إختياريا، كما أن أغلبيتهم يمارسون تجارة سوق السوداء فهذه الخريطة الأساسية لكنها غير الرسمية للتركيبة البشرية كانت وراء كثير من الممارسات العمالية التي لا علاقة لها بالتنظيم الرسمي، سواء في تشكيل مجموعات عمالية رسمية كالنقابات خصوصا هذا ما يظهر جليا أثناء ظهور النقابة الإسلامية على مستوى المصنع بحيث هذه الأخيرة تشكلت أساسا من العمال الذين ينتمون إلى الفئة الثانية وبعض العمال الذين ينتمون إلى الفئة الثالثة أما الفئة الأولى بقيت محايدة في أول الأمر ثم إنضمت إلى نقابة إتحاد العمال الجزائريين.

إن تشكل التكتلات العمالية غير الرسمية داخل المصنع يتميز بالحركية وعدم الثبوت مما أعطى مجموعات عمالية غير رسمية مركبة بشكل حلزوني بحيث أننا نجد العامل الواحد يهيكل نفسه داخل عدة مجموعات ووفق عدة متغيرات منها الثقافية، والسكنية والإجتماعية والسن والإنتماء المهني الخ... بحيث تسمح له أن يتموقع ويرجع إليها حسب الحالات والظروف حيث أننا نجد مثلا عامل من سلسلة التركيب قد يجعل من هذا المتغير عنصر إنتماء من أجل الوقوف أمام عمال ينتمون إلى سلسلة التصنيع وفي نفس الوقت وتحت ضغط ظروف أخرى نجد أن هذا العامل يقف ضد زملائه من سلسلة التركيب لمساندة مجموعة إنتماء أخرى أو للوقوف ضد النظام الرسمي.

كان للوقت الرابع الذي تشكل في المصنع والذي تحدثنا عنه فيما سبق والمتمثل في المساحة الزمانية الموجودة بين وقت الإنتاج ووقت العمل دورا كبيرا في إعطاء ديناميكية خاصة لظهور وتشكل هذه المجموعات غير الرسمية وتدعيمها هذا ما لاحظناه بالنسبة لسلسلة التركيب بحيث ان العملية الإنتاجية لكل عامل تنتهي بإنتهائه من إنتاج العدد المطلوب من قطع التي تسمح له بالحصول على المبلغ الكلي لمنحة المردودية، وأن جميع العمال يتمكنون من تحقيق ذلك في وقت لا يتجاوز الساعة الثانية بعد الزوال، وعليه تبقى أمامهم على الأقل ساعاتان تستعمل لصالح هذه العلاقات غير الرسمية، أن الشيء الذي يميز العلاقات غير الرسمية في المصنع والتشكيلات المختلفة المترتبة عنها أنه مهما كان المتغير الذي يلعب الدور الأساسي في ظهورها وتشكلها أنها ليست مجموعات دفاعية كما يرى ***ج. ر. بيتس*** J. R. Pitts (1) فيما أطلق عليه بالمجموعة المنحرفة التي تعني بها التضامن الضمني الذي ينشا بين أفراد مجموعة الشركاء والتي يستعملها كل واحد منهم عندما يكون يعاني من صعوبة

(1) J. R. Pitts, The bourgeois family and french economic retardation, Thèse de sociologie, Harvard, 1957, P.P. 320 - 321.

خاصة فهو تضامن لا ينشأ إلا من أجل أفاق دفاعية، أما بالنسبة للمصنع محل الدراسة فإن وجود هذه التكتلات غير الرسمية ليست فقط من أجل المحافظة على مصالح أعضائها بل تسعى وتعمل كذلك جاهدة من أجل الحصول على مصالح إضافية لم تكن لديها من قبل سواء هذه المصالح مادية أو معنوية هذا ما يجعلها في صراع مع بعضها البعض من جهة وفي صراعها مع النظام الرسمي من جهة ثانية، هذا الصراع وصل أوجه في المصنع أحداث 1988 حيث أن هذه المنظمات غيرالرسمية شكلت كتلة واحدة في مواجهة النظام الرسمي وأدت إل طرد المدير وكل المسؤولين وبقيت تحتل المصنع وتسيره أربعون يوما إلى أن تم تعيين مدير وسلطة رسمية جديدة، ومنذ ذلك الوقت بقيت هذه السلطة غير الرسمية تلعب الدور الحاسم في ترتيب العلاقات وتنظيمها بطريقتها الخاصة، هذا ما يتبين كذلك من تراجع السلطة الرسمية في تعيينها لمدير الإنتاج جديد خلفا للمدير السابق الذي كان ينتمي إلى الفئة الأولى أي إلى نفس الإنتماء الإجتماعي والثقافي المشترك فتشكلت سلطة غير رسمية وقوة ضاغطة إلى أن إستجابت هذه الأخيرة إلى رغبتها بإسترجاع المدير السابق مكانته في النظام الرسمي التي هي في نفس الوقت مكانة في النظام غير الرسمي هذا ما يبين أن هذه الأخيرة ليست بتنظيم هامشي بل تنظيم موازي ورئيسي للتنظيم الرسمي.

IV – القيادة والسلطة في المصنع

كنا قد تعرضنا في الفصل الثامن وكذا في هذا الفصل إلى الخاصية الأساسية التي أصبحت تميز المصنع والتي تتمثل في التكاثر المتزايد للتنظيمات الهامشية على حساب التنظيم الرسمي، وبينا بأن هذه التنظيمات لم تكن مجرد تنظيمات وظيفية تعمل لصالح التنظيم الرسمي بل كلها وعلى إختلاف طبيعتها وأشكالها تعمل جاهدة من أجل تدعيم سلطتها، وبالتالي فإننا نجد قد تشكل في المصنع عدة كيانات لكل منها نفوذها وسلطانها على الفئة العمالية، وكذا على التنظيم في المصنع ونستطيع أن نصنفها إلى ما يلي :

- سلطة رسمية رئيسية وتتمثل في النظام الرسمي بكل مؤسساته وهيئاته،
- سلطة قانونية هامشية وتتمثل في التنظيمات التي تشكلت في المصنع بموجب نصوص قانونية كالنقابة العمالية، وهيئات التسيير الإشتراكي للمؤسسات، وخلية الحزب داخل المصنع الخ...
- سلطة فعلية غير رئيسة أو هامشية وتتمثل في التنظيمات غير الرسمية والتي يكون الرابط الأساسي فيها هو العامل المهني والمشكلة أساسا من النخبة المهنية التي تتميز بالأقدمية والكفاءة وتحكمها في السيرورة الإنتاجية والتي كانت في المرحلة الثانية من تاريخ المصنع تقوم بدور وظيفي زابوني لصالح السلطة الرسمية الرئيسية من أجل تمكين هذه الأخيرة فرض سلطتها على باقي الفئات العمالية الأخرى،
- سلطة غير رسمية وهامشية وتتمثل في التنظيمات غير الرسمية التي تقوم أساسا على الرابط الثقافي أو الإجتماعي أو الجغرافي أو الحزبي أو على أي رابط ذاتي آخر، يكون الصفة الأساسية للمجموعة التي تتماهى بالنسبة إليه، ويمكن لهذه الأصناف الأربع أن تعطي أشكالا

وبذلك فالصراع الحقيقي إنحرف عن مجراه ليأخذ شكل تهديم وتحطيم الذات وهذا لصالح القوة العمياء للطبيعة.

يؤكد التكاثر المتزايد لمجموعات الإنتماء داخل المصنع سواء كان ذلك على أساس مهني أو إجتماعي أوثقافي كما قلنا على فشل نظام المصنع في الرفع من مستوى الشعور بالإنتماء إلى مستوى التنظيم فيه على الأقل ويؤكد كذلك على نجاح هذه التنظيمات الهامشية في فرض نفوذها وسلطتها وربط مستوى العمال بها، وعليه فالإغتراب أصبح للأنا الذاتي الذي لا تتجاوز حدوده كيان مجموعة الإنتماء التي سخر العامل نفسه لخدمتها وهذا من أجل خدمة ذاته في نهاية المطاف عوض أن يكون إغتراب العامل في المصنع لمشروع التنمية هو على الأقل العملية الإنتاجية فيه، أن ما ساعد على قيام وإستمرار هذا الوضع هو النمط الزبوني لعلاقة السلطة والقيادة التي تهدف من ورائها الأطراف المعنية بها تحقيق منفعة خاصة سواء كانت مادية أو معنوية التي تتم في شكل خذ وهات أو في شكل ترخيص أو تغاضي متبادل على حساب النظام الرسمي والعقلنة الإقتصادية كما رأينا في هذا الفصل، أن هذه العلاقة الزبونية لاتقتصر فقط على هذه الكيانات الرسمية وغير الرسمية التي قمنا بتصنيفها أعلاه بل إتسعت لتشمل أدنى مستوى ممكن فكانت أساسا لعلاقة بين عاملين إستطاع كل واحد منهما أن يبني سلطة ذاتية إنطلاقا من المهنة التي يقوم بها ومنصب العمل الذي يشغله كما بينا ذلك بالنسبة لمنقط الغيابات أو الميقاتي يمكن أن نعمم ذلك على عامل المطبخ أو سائق حافلة نقل العمال أو كاتبة المدير أو حاسب الأجور ...الخ. فنلاحظ هنا أن السلطة تجزأت في المصنع إلى أبسط علاقة ممكنة، وعليه فإننا لم نعد أمام سلطة بل أمام سلطتية.

كما لاحظنا كذلك في المصنع أن مسؤولي الهيئات الرسمية الرئيسية أو النظام الرسمي تدهور مستواهم القيادي وعوض أن يعملوا على تكريس سلطة النظام الرسمي أصبحوا يعملون على تكريس سلطتهم الذاتية عن طريق إستعمال هذه الهيئات بواسطة دخولهم في علاقة زبونية بينهم وبين عمال المصلحة أوالمديرية التي يشرفون عليها من أجل توطيد علاقتهم بهؤلاء التي هي في نفس الوقت تدعيم لمكانتهم التي تسمح له من جديد من الدخول في علاقة زبونية مع هيئات أخرى عمودية أو أفقية هذا ما إستنتجناه من خلال دراسة المصنع بصفة عامة ومن الرفض القاطع لمدير الإنتاج مثلا لإقامة تنظيم للعمل على اساس سلسلة التركيب الميكانيكية التي تم تصميمها من طرف مكتب الدراسات التابع للمصنع، وهذا بحجة أن العمال ليسوا مؤهلين لذلك، لكن المقابلات التي قمنا بها معهم بينت لنا بأن هؤلاء لا يرغبون في ذلك، فالوقوف لجانبهم لم يكن نابعا من روح العقلنة الإقتصادية ولكن بدافع العلاقة الزبونية التي تربطه بهم وخاصة إذا عرفنا أن هذا الأخير هو نفس المدير الذي عملوا على إسترجاعه بعد أن تمت تنحيته من طرف مديرية المصنع.

لاحظنا كذلك على مستوى الهيئات الرسمية أنه هناك هيئتان رسميتان تعملان كل ما في وسعهما من ممارسات زبونية وغيرها من أجل الإستحواذ كل واحدة منها على السلطة الفعلية في المصنع وهما مديرية الإنتاج من جهة هذا بكل ما تتوفر عليه من عددية عمالية وسلطة على العملية الإنتاجية الرئيسية في المصنع ومديرية الإدارة والوسائل من جهة ثانية بكل ما

مؤهلين لذلك، لكن المقابلات التي قمنا بها معهم بينت لنا بأن هؤلاء لا يرغبون في ذلك، فالوقوف لجانبهم لم يكن نابعا من روح العقلنة الإقتصادية ولكن بدافع العلاقة الزبونية التي تربطه بهم وخاصة إذا عرفنا أن هذا الأخير هو نفس المدير الذي عملوا على إسترجاعه بعد أن تمت تنحيته من طرف مديرية المصنع.

لاحظنا كذلك على مستوى الهيئات الرسمية أنه هناك هيئتان رسميتان تعملان كل ما في وسعهما من ممارسات زبونية وغيرها من أجل الإستحواذ كل واحدة منها على السلطة الفعلية في المصنع وهما مديرية الإنتاج من جهة هذا بكل ما تتوفر عليه من عددية عمالية وسلطة على العملية الإنتاجية الرئيسية في المصنع ومديرية الإدارة والوسائل من جهة ثانية بكل ما تتوفر عليه هذه الأخيرة من إمكانيات وبذلك أن تولي المناصب القيادية والمسؤوليات على مستوى هاتين الهيئتين لم يعد يخضع إلى الكفاءة بالنسبة لتحقيق متطلبات الإنتاج والإنتاجية بل بالدور الذي يلعبه هذا الأخير من أجل تدعيم سلطة هذه الهيئات. نستطيع أن نستخلص أن هذا النمط التنظيمي المتميز بالسلطتية والزبونية والتي يعمل في نفس الوقت على تكريسهما حجب المشروع الحقيقي الذي كان من المفروض أن يكون المبدأ الموجه لسلوكهم في المصنع وبالتالي أصبح المشروع الذاتي الشخصي الذي يعمل على تحقيق المنفعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة أساسا لكل علاقة سلطة وقيادة في المصنع.

الخاتمة العامة :

I - الإشكالية النظرية والمنهجية :

تبين لنا من خلال الدراسة النقدية للنظريات السوسيولوجية المختلفة التي قمنا بها في هذا البحث بأنه لايمكن لنا أن ننطلق من التصور النظري والمنهجي لنظريات سوسيولوجية التقدم في حالة إستقراء الواقع الإجتماعي الجزائري، لأن هذا الواقع لم يعرف نفس صيرورة التشكل البنائي الذي عرفته هذه المجتمعات المتقدمة والتي لم تكن في يوم من الأيام متأزمة أو متخلفة بل كانت في مرحلة من تطورها العادي غير متقدمة كما رأينا في الفصل الرابع.

وعليه فدراسة الواقع المتأزم والمتخلف لايمكن أن تتحقق إلا من خلال سوسيولوجيا خاصة تتجاوز الأدوات النظرية والمنهجية لسوسيولوجيا التقدم والتي كما رأينا رغم إختلاف تصوراتها وأطروحاتها تشترك جميعا في النقاط التالية :

1 - أنها ترجع الأزمة الحالية التي تعرفها هذه المجتمعات المتخلفة إلى منهجية التنمية التي إعتمدت عليها في تطوير قواها الإنتاجية إنطلاقا من إستعمال المنتوج الحضاري لبنيات إجتماعية أخرى أكثر منها تقدما.

2 - تنطلق في تحليلها لهذه الأزمة من المنهجية الماركسية لما تتوفر عليه هذه الأخيرة من إمكانيات نظرية هائلة تارة، وتارة أخرى من البنيوية بمدارسها المختلفة.

3 - أنها تربط دائما الأزمة التي تعيش فيها هذه المجتمعات بطبيعة تشكل بنياتها الإجتماعية المتأخرة مقارنة بالبناء الإجتماعي للمجتمعات المتقدمة، أو بطبيعة الوعي التي تنتجه هذه البنيات المتخلفة.

وعليه فإنه لايمكن لنا كما رأينا أن ندرس التخلف إلا عن طريق سوسيولوجية التخلف، هذه الأخيرة كفيلة بأن تجنبنا تلك السوسيولوجية المتخلفة التي تكون وليدة أو نتاج لبحوث قامت بدراسة الواقع المتخلف :

أولا : إنطلاقا من بنياته المتأزمة.

ثانيا : بإستعمال أدوات منهجية ونظرية لسوسيولوجيا التقدم بالخصائص التي ذكرناها سابقا، وعليه فسوسيولوجيا التخلف لا تنطلق من البنية لتحليلها، بل تأخذ العمل كعنصر تحليل لأنه هو العامل الوحيد الذي بواسطته يستطيع أي مجتمع أن يحدث القطيعة مع التخلف الذي يعيش فيه، فالمكانة التي يحتلها العمل كمبدأ موجه لسلوك الأفراد من أجل تحقيق متطلبات الفاعل التاريخي إذن لابد أن يكون هو المنطلق لكل دراسة حول هذا الواقع الإجتماعي المتأزم.

II – الأفعال الإجتماعية داخل المصنع : من العقلنة التقنية إلى السلطتية والزبونية

كانت فرضيات البحث ترى في توجه سلوكات الأفراد – بوصفهم فاعليين إجتماعيين داخل المصنع – نحو خدمة أهداف أخرى بعيدة عن متطلبات المشروع التنموي، دليل على غياب العقلنة، وعلى أن مشاريع القائمين بالفعل في تناقض تام مع أهداف هذا المشروع التنموي الذي أنشئت المؤسسة الصناعية العمومية من أجل إنجازه. وعليه فالإستنتاج العام الذي خرجنا به بعد هذه الدراسة، هو أن كل مرحلة من المراحل النوعية التي حددناها في نطاق ذلك تتميز بما يلي :

المرحلة الأولى *أي مرحلة رونو*

كانت أفعال الفئات الإجتماعية المتواجدة في المصنع تحركها :

– بالنسبة لرب العمل وممثليه، دوافع إقتصادية، الشيء الذي أعطى نمطا تنظيميا يقوم على أساس سلسلة التركيب الميكانيكية، ونمط تسييري يعمل على تنمية وترقية الدور الإنتاجي فيها:

– بالنسبة للفئات العمالية الأخرى : كانت أفعالها في هذه المرحلة تتم من جهة، تحت ضغط الوعي بالبطالة التي كانت تميز الوضع الإجتماعي والإقتصادي للمجتمع الجزائري في تلك الفترة، من جهة ثانية كانت تتم وفق محددات النمط التنظيمي والتسييري المبني على أساس العقلنة التقنية والإقتصادية، فالنمط التنظيمي والتسييري الذي كان قائما في المصنع خلال هذه المرحلة، إستطاع أن يخلق تزاوجا وتلاقيا بين مصالح رب العمل ومصالح الفئات العمالية القائمة بالعملية الإنتاجية المباشرة رغم التناقض الجوهري الموجود بين الإثنين: لأن رب العمل ومن ورائه الفئة المسيرة إذا كانا يتحركان بوعي إقتصادي واضح ومحدد كما بينا في التحليل، فإن الفئة الثانية، كانت المنطلقات الذهنية لأفعالها لم تتجاوز وعيها بالوضعية الإجتماعية التي كانت تعيشها قبل إلتحاقها بالمصنع، لكن وبعد إلتحاقها به وجدت نمط تنظيمي وتسييري إستطاع أن يجعل منها أفعالا تكون متجاوبة مع الهدف الإقتصادي الذي أقيم من أجله المصنع إلى أن أصبحت أدوارا إنتاجية نابعة من العلاقة الميكانيكية بالنمط التنظيمي والتسييري القائمين.

المرحلة الثانية

شهد المصنع في هذه المرحلة تغييرا جذريا في شكله التنظيمي ونمطه التسييري بحيث لم تعد سلسلة التركيب الميكانيكية أساس هذا النمط التنظيمي بل إنتقل المصنع من تنمية الإنتاج إلى ترقية علاقات الإنتاج وتسييرها، وعليه أصبح النمط التنظيمي يتمحور حول قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات GSE الذي كان هدفه إقامة بناء إجتماعي في المصنع بين الأطراف المعنية بالعملية الإنتاجية وبالترتيب الموالي، وهذه الأطراف تتمثل في :

1 - المجموعة القيادية والممثل الشرعي للنظام الرسمي؛
2 - ممثلي العمال والطرف الموازي للسلطة القيادية؛
3 - الشريحة العمالية المعنية مباشرة بالعملية الإنتاجية.

كان النمط التنظيمي الذي تولد عن هذا القانون إهتمامه منصب على تسيير علاقات العمل الفردية والجماعية، وكذا السعي وراء المحافظة على التوازن والإستقرار في مجال الإنتاج، وبنفس الترتيب السابق، لكن النتائج الملاحظة ميدانيا بينت لنا أن ما تشكل فعليا هو كيانات مستقلة وقائمة بذاتها، من حيث هويتها ومعارضتها، والشمولية التي توجه أفعالها.

فالقيادة الرسمية كانت تنطلق وتدافع عن الحق المخول لها قانونيا في نظام التسيير الإشتراكي في المؤسسات بصفتها الهيئة المسؤولة عن تسيير شؤون المصنع، ممثلوا العمال يدافعون بدورهم عن حق المشاركة في التسيير المنصوص عليه قانونا في محتوى هذا النظام. العمال يطالبون بحقهم في الإستفادة من توزيع متساوي égal كما تنص عليه كذلك هذه القوانين.

وبهذا أصبح الحق القانوني هو الذي يشكل السند المرجعي لكل قاعدة مطلبية وليس العمل، أما درجة الإستفادة الفعلية من المزايا والخدمات التي يوفرها المصنع أصبحت تتوقف على مدى قدرة كل طرف من هذه الأطراف على إقامة سلطة ذاتية فعلية وليست قانونية فحسب، بل سلطة تمكنه من الدخول في علاقة تبادلية زبونية، وعليه فالممارسات اليومية لكل فرد من أفراد هذه الفئات أصبحت بدرجات ومستويات مختلفة لاتخرج عن هذا الجو العام، وهنا إختلطت الوضعيات وإنقلبت الأدوار وأصبحت كيفية الحصول على المكانة ودرجة الإستفادة من التوزيع في النظام الرسمي لابد أن تمر عن طريق المكانة والدور في التنظيمات الهامشية غير الرسمية، الشيء الذي أفضى في نهاية المطاف إلى إنسحاب العمال بصفتهم الفاعلين الإجتماعيين من العملية التاريخية أولا ثم من العملية الإنتاجية ثانيا، وبذلك أصبح المصنع مجرد إطار لهذه العلاقات الزبونية التي كرسها وجسدها نظام السلطتية والزبونية وعملت على تفعيلها هذه التنظيمات.

المرحلة الثالثة

لم يعرف المصنع في المرحلة الثالثة من تاريخه تغييرا نوعيا كبيرا من حيث شكله التنظيمي ونمطه التسييري مقارنة بالمرحلة السابقة، لكنه عرف تطورا نوعيا من حيث إستفحال عمق الأزمة فيه نظرا للتكاثر المتنامي لهذه الكيانات الهامشية غير الرسمية والتي أصبحت تتمثل بصفة عامة فيما يلي :

1 - السلطة الرسمية الرئيسية التي تمثل النظام الرسمي بكل مؤسساته وهيئاته.
2 - سلطة قانونية هامشية وتتمثل في التنظيمات المختلفة التي تشكلت في المصنع بموجب نصوص قانونية كالنقابة العمالية وهيئات التسيير الإشتراكي ...الخ.
3 - سلطة فعلية غير رسمية تتشكل من التنظيمات غير الرسمية والتي يكون قوامها الرابط المهني المبني على الكفاءة المهنية والأقدمية وتحكمها في سير العملية الإنتاجية.

4 – سلطة غير رسمية وهامشية تتمثل في التنظيمات غير الرسمية التي تقوم أساسا على الرابط الثقافي بالمعنى الضيق للكلمة أو الجغرافي أو حتى الحزبي.

فالملاحظ من هذا الشكل أن المصنع لم يعد يعاني من غياب السلطة، بالقدر الذي أصبح يعاني من وجود عدد مفرط منها، الشيء الذي جعل من هذا الأخير عوض أن يضم مجموعة واحدة وموحدة يربطها نظام مؤسس يؤهلهم للدخول بصفة جماعية في صراع إيجابي مع الطبيعة، لتحقيق متطلبات المشروع التنموي، أصبح يضم مجموعات تتشكل وتتكون حسب عدة روابط ذاتية وخاصة، كل واحدة منها تعمل داخل المصنع من أجل الحصول على المكانة التي تسمح لها بأن تكون في مركز نفوذ بالنسبة للمجموعات الأخرى وتمكنها كذلك من مواجهة النظام الرسمي هذا من جهة ويسمح لها كذلك بالدخول معه في علاقة زبونية من جهة ثانية، وبالتالي فإن المصنع أصبح مجرد إطار لصراع بين هذه المجموعات والفئات المختلفة المتواجدة، وبذلك فالصراع الحقيقي إنحرف عن مجراه ليأخذ شكل تهديم وتحطيم الذات وهذا لصالح القوى العمياء للطبيعة.

لم تعد العلاقة الزبونية في هذه المرحلة تقتصر على هذه الكيانات الرسمية وغير الرسمية التي قمنا بتصنيفها فيما سبق، بل إتسعت وتعمقت لتصل إلى أدنى مستوى ممكن وأصبحت الميزة الأساسية لكل علاقة إستطاع أطرافها أن يكونوا لأنفسهم سلطة ذاتية، سواء إنطلاقا من المهنة التي يقومون بها أو من منصب العمل الذي يشغلونه، أو من أي عامل ذاتي آخر.

III – مكانة العمل كمبدأ موجه

وجد المصنع في المشروع التنموي كما قلنا كوسيلة تنظيمية وتأطيرية لتأهيل الأفراد كمجموعة إجتماعية حتى تتمكن من تنفيذ متطلبات الفاعل التاريخي عن طريق العمل التاريخي المنتج، لكن النمط التنظيمي والتسييري الذي تجسد واقعيا والذي كان يقوم على أساس السلطتية والزبونية عمل على تكريس هذين الخاصيتين في الممارسات اليومية لمختلف الفئات العمالية بدرجات متفاوتة الشيء الذي حجب المشروع الحقيقي والذي كان من المفروض أن يكون هو المبدأ الموجه لسلوك الفاعلين الإجتماعيين، وبالتالي أصبح المشروع الذاتي الشخصي المتمثل في تكريس الذات الإجتماعية داخل المصنع بهدف تحقيق المنفعة، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة، هو الذي يوجه سلوك الأفراد، وبذلك أصبح المصنع كمطية أو وسيط بين الأفراد ومشاريعهم الشخصية على حساب المشروع التنموي أو الفعل التاريخي، أو حتى الإنتاجي.

وبذلك تدهور وعيهم وفهمهم لمجتمعهم ولدورهم فيه، فعوض أن يمثل لديهم نسقا من الأفعال، أصبح يشكل نسقا من الوضعيات والمكانات لاغير.

بصفة عامة فإن عدم تأهيل النمط التنظيمي والتسييري في المصنع أفضى إلى عدم تأهيل الأفراد الذين ينتمون إليه.

ببليوغرافيا

قائمة المراجع

أولا المراجع باللغة العربية :

I – الكتب :

– آرون رمون، **فرونسوا بوريكو**، " المعجم النقدي لعلم الإجتماع "، ترجمة سليم حداد، ط الأولى، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، 1986.

– **الشرابي هشام**، " البنية البطركية بحث حول المجتمع العربي المعاصر " بيروت، دار الطليعة، 1987.

– **بوحوش عمار**، " دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية " الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.

– **دينكن ميتشيل**، " معجم علم الإجتماع " ترجمة إحسان محمد الحسن، بيروت، دار الطليعة، 1981.

– **لبيب طاهر**، " سوسيولوجيا الثقافة "، ط الرابعة، صفاقص تونس، دار محمد علي الحامي، 1987.

– **محمد الحسن إحسان**، " الأسس العلمية لمناهج البحث الإجتماعي"، ط الثانية، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر، 1986.

– **محمد توفيق السمالوطي نبيل**،" الدين والبناء الإجتماعي "، ط الأولى، جدة، دار الشرق للنشر والتوزيع والطباعة، 1981.

– **محمد علي محمد**، " المفكرون الإجتماعيون قراءة معاصرة لأعمال خمسة من أعلام علم الإجتماع الغربي "، بيروت، دار النهظة العربية، 1983.

– **مغربي عبد الغني**، " التفكير الإجتماعي عند إبن خلدون "، ترجمة محمد الشريف بن دالي حسين، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1986.

II – المذكرات والأطروحات

– **أحمد حماديدي، سليمان منصوري، رتيمي فضيل**، القرابة والعمل، دراسة ميدانية في مؤسسة تركيب هياكل الشاحنات بحسين داي، مذكرة نهاية ليسانس في علم الإجتماع، جامعة الجزائر، جوان 1983.

- رتيمي فضيل، القرابة والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، دراسة ميدانية في المؤسسة الوطنية للصناعات النسيجية والحريرية، وحدة بوفاريك، رسالة ماجستير في علم الإجتماع، جامعة الجزائر، 1993.

III - الوثائق القانونية والإدارية

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الكتابة العامة للحكومة، قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات، أمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان 1391 الموافق لـ 16 نوفمبر 1971، الجريدة الرسمية عدد 101 الصادرة في 1971/12/13.

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الكتابة العامة للحكومة، ميثاق تنظيم الإشتراكي للمؤسسات، الجريدة الرسمية عدد 101 الصادرة في 1971/12/13

- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الكتابة العامة للحكومة، القانون الأساسي العام للعامل رقم 78 - 12 المؤرخ في 01 رمضان 1398 الموافق لـ 05 أغشت 1978، الجريدة الرسمية عدد 32 الصادرة بتاريخ 08 أغشت 1978.

ثانيا المراجع باللغة الأجنبية

I - الكتب :

- ADDI (L.), " De l'Algérie précoloniale à l'Algérie coloniale " Paris, Ed. Economie et société, 1985.

- ADDI (L.) " L'Etat et pouvoir approche méthodologique et sociologique " Alger, Ed. O.P.U, 1990.

- AMER (T.S), " L'industrialisation en Algérie - L'entreprise algérienne dans le développement " Paris, Ed. Anthropos, 1978.

- ANSART (P), " Idiologie, conflit et pouvoir " Paris, Ed. P.U.F, 1977.

- AKTOUF (O), " Les sciences de la gestion des ressources humaines - une analyse critique ", Alger, Ed. ENEL / O.P.U, 1986.

- ARON (R) " Les étapes de la pensée sociologique ", Paris, Ed. GALLIMARD, 1957.

- BARBIER(J.C), " L'organisation du travail ", Paris, Ed. du Seuil, 1963.

- BEN ACHENHOU (A), " L'expérience algérienne de planification et de développement 1962 - 1982 ", Alger, Ed. O.P.U, 1983.

- BOURDIEU (P) et collectif, " Travail et travailleurs en Algérie ", Paris, Ed. Mouton & CO, 1963.

- BOURDIEU (P), Sayed (A), " Le déracinement - la crise de l'agriculture traditionnelle en Algérie ", Paris, Ed. de Minuit, 1964.

- BOURDIEU (P), " L'Algérie 60 - Structures économiques et structures temporelles " Paris, Ed. Minuit, 1977.

- BOURDIEU (P), " Le sens partique ", Paris, Ed. de Minuit, 1980.

- BOURDIEU (P), " Leçon sur la leçon " Paris, Ed. Minuit, 1982.

- BOUTEFNOUCHET (M), " Les travailleurs en Algérie " Alger, Ed. E.N.A.P / E.N.A.L , 1984.

- BOUVARD (M), " Au dela du marxisme ", Paris, Ed. Antropos, 1977.

- BOUZIDA (A), " Industrie mécanique et relation sociale dans le projet algérien ", Alger, Ed. O.P.U, 1990.

- BOUZIDA (A), " Le projet social algérien - Genèse et évolution ", Alger, Ed O.P.U, 1991.

- BRUNO (E), " Algérie clture et révolution ", Paris, Ed. du Seuil, 1977.

- CHIE (N), " La société japonaise ", Paris, Ed. Armand Colin, 1974.

- CROZIER (M), " Le phénomène bureaucratique ", Paris, Ed. du Seuil, 1963.

- CROZIER (M), " Le monde d'employer de bureau ", Paris, Ed. du Seuil, 1965.

- DAHRENDOFF (R), " Classe et conflit de classe dans la société post-industrielle ", Paris, Ed. SE, SL, 1972.

- DEGAUDEMAR (J.P), " L'ordre et la production - Naissance et forme de la discipline à l'usine ", Paris, Ed. dunod, 1982.

- DURAND (C). " Le travail enchainé - Organisation dun travail et domination sociale ". Paris. Ed. du Seuil. 1978.

- DURAND (C) DURAND (M). " De l'O.S à l'ingénieur, carrière ou classe sociale " Paris. Ed ouvrière économie et humanisme, 1971.

- ETZIONI (A). " Les organisations modernes " Paris. Ed. Duculot. 1971.

- EL KENZ (A). " Le complexe sidérurgique d'El Hadjar - une expérience industrielle en Algérie ". Paris. Ed. C.N.R.S. 1987.

- EL KENZ (A). " L'Algérie et la modernité ". Dakar / Senegal. Ed. CODESRIA. 1989.

- FAYOL (H). " L'Administration industrielle et générale ". Alger. Ed. E.N.A.G. 1990.

- FREUND (J) " Sociologie de Max Weber ". Paris. Ed. P.U.F. 1968.

- FRIEDMAN (G). " Le travail humain ". Paris. Ed. GALLIMARD. 1956.

- GLASMAN (D) et KREMER (J). " Essai sur l'université - Les cadres en Algérie. une technocratie sans technologie ? ". Paris. Ed. C.N.R.S. 1978.

- GHIGLIONE (R) MATALON (B). " Les enquêtes sociologiques - Théories et pratiques ". Paris. Ed. Armand Colin. 1978.

- Gorz (A). " La stratégie ouvrière et néo-capitalisme ". Paris. Ed du Seuil. 1964.

- Gorz (A). " Critique de la division du travail ". Paris. Ed. du Seuil. 1973.

- Gorz (A). " Le chemin du paradis - L'agonie du capitalisme ". Paris. Ed. Galilée. 1983.

- Gouldner (A). " The communing crisis of Western sociology ". London. Ed. Heineman. 1970.

- Gramsci (A). " Gramsci Dans le texte ". Paris. Ed. du Seuil. 1975.

- Grawitz (M). " Méthodes des sciences sociales ". Paris. Ed. Dalloz. 1981.

- Gunder Frank (A). " Le développement du sous développement en Amérique Latine ". Paris. Ed Maspero. 1970

- Hakiki (N). " Khaldounisme sciences sociales et fondement du pouvoir politique ". Alger. O.P.U. 1982.

- Leca (J). Vatin (J). " L'Algérie politique Histoire et société ". Paris. Ed. Presses de la fondation Nationale des sciences politiques, 1974.

- Leca (J). Vatin (J). " L'Algérie politique Institution et régime ". Paris. Ed. Presses de la fondation Nationale des sciences politiques, 19 .

- Lefebre (H). " De l'Etat : le mode de production étatique ", Paris. Ed. 10/18, 1977

- Linhart (R). " L'Etabli ". Paris. Ed. de minuit. 1978.

- March (Y) Simon (H. A). " Les organisations ", Paris. Ed. Dumond. 1974.

- Marx (K). " Contribution à la critique de l'économie politique ". Paris. Ed. Sociales. 1957.

- Mebtoul (M). " Discipline d'usine Productivité et société en Algérie ". Alger. O.P.U. 1986

- Pennef (J). " Industriels algériens ". Paris. Ed. C.N.R.S. 1981.

- Perrin (J). " Les transferts de technologie ". Paris. Ed. Maspero. 1981.

- Paulontzaz (N). " Pouvoir politique et classes sociales ". Paris. Ed. Maspero. 1968.

- Raffinot (M) Jacquemot (L) " Le capitalisme d'Etat algérien " Paris. Ed. Maspero. 1977

- Redjem (N). " L'entreprise publique algérienne/ Socialisme et participation ". Alger. O.P.U. 1987.

- Rocher (G). " Introduction à la sociologie générale ". Canada. Ed. H.M.H. 1969

- Taylor (F). " La direction scientifique des entreprises ". Paris. Ed. Dunod. 1971.

- Thomas (P) Waterman (R). " Le prix de l'excellence les secrets des meilleurs entreprises ". Paris. Ed. Inter edition, 1984.

- Touraine (A). " L'évolution du travail ouvrier aux usines Renault ", Paris. Ed. C.N.R.S. 1955.

- Touraine (A). " Sociologie de l'action ". Paris. Ed. du Seuil. 1965.

- Touraine (A). " La société post-industrielle " Paris. Ed. Denoel / Gauthier. 1969.

- Weber (M). " L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme ". Paris. Ed Plon. 1964.

- Weber (M). " Le savant et le politique ". Alger. Ed. E.N.A.G, 1992.

2 – الدوريات العلمية والتقنية والأطروحات

- Linhart (D). " Quelques réflexion à propos du refus du travail ". Revue sociologie du travail N° 03. Juillet - Septembre 1978.

- Bajoit (G). " Model culturel idéologie et théorie de l'histoire ". Recherche sociologique volume XI N° 01. 1980.

- Dagnaud (M). " La classe alternative. Reflexion sur les acteursdu changement dans les sociétés modernes ". Revue de sociologie du travail N° 04, 1981.

- Rotier (L). " Changement de place ou changement de classe : Mobilité professionnelle et trajet social ". Revue de sociologie du travail N° 04. 1981.

- De Villers (G). " Politique et caractéristique du système étatique en Algérie. Période 1967 - 1987 " Développement économique et lutte contre la pauvreté en Algérie. C.R.E.A. 1984.

- Dezaloy (y). " Le conseil de discipline : une juridiction à la charnière de l'ordre domestique et de l'odre juridique ". Revue de sociologie du travail. N° 03,1986.

- Pitts (J R). "The bourgeois Family and french economic retardition ". Thèse de sociologie. Harvard. 1957.

3 - الوثائق الإدارية

1- SN METAL, unité d'El Harrach, Assemblée des travailleurs de l'unité, Bilan triennal, Années 1978 - 1981.

2- ENMTP UMB, Rapport d'activité triennal 1982 - 1984.

3- ENMTP UMB, Rapport annuel d'emploi, salaire, et activité sociale, Années 1986 - 1988 - 1989 - 1990 et 1991.

4- ENMTP UMB, Organigramme de l'unité des années 1982 - 1984 - 1986.